



LA INTELIGENCIA Y EL COACHING ENERGÉTICOS: Una aproximación basada en la evidencia desde la Psicología para el Desarrollo de la Inteligencia Energética (Energetic Intelligence), el Fluir (Flow) y el Florecer (Flourishing)

Elena Pérez-Moreiras López

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

WARNING. Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

LA INTELIGENCIA Y EL COACHING ENERGÉTICOS:

Una aproximación basada en la evidencia
desde la Psicología para el Desarrollo de
la Inteligencia Energética (*Energetic Intelligence*),
el Fluir (*Flow*) y el Florecer (*Flourishing*)

ELENA PÉREZ-MOREIRAS LÓPEZ



TESIS DOCTORAL

Director: Dr. Joan Boada-Grau

2020



"LA INTELIGENCIA Y EL COACHING ENERGÉTICOS:

**Una aproximación basada en la evidencia
desde la Psicología para el Desarrollo de
la Inteligencia Energética (*Energetic Intelligence*),
el Fluir (*Flow*) y el Florecer (*Flourishing*)"**

Elena Pérez-Moreiras

TESIS DOCTORAL

dirigida por el Dr. Joan Boada-Grau

Departamento de Psicología



**UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI**

Tarragona

2020







HAGO CONSTAR que este trabajo, titulado "LA INTELIGENCIA Y EL COACHING ENERGÉTICOS: Una aproximación basada en la evidencia desde la Psicología para el desarrollo de la Inteligencia Energética (*Energetic Intelligence*), el *Flow* (el Fluir) y el *Flourishing* (el Florecer)", que presenta Elena Pérez-Moreiras López para la obtención del título de Doctora, ha sido realizado bajo mi dirección en el Departamento de Psicología de esta universidad.

Tarragona, 23 de Octubre de 2020

El director de la tesis doctoral

Dr. Joan Boada-Grau

A mi director de tesis, Dr. Joan Boada-Grau, sin cuya compañía, aliento, infinita
paciencia y gran respeto, esta tesis doctoral y el constructo de Inteligencia Energética,
nunca hubieran visto la LUZ.

Elena Pérez-Moreiras López

Majadahonda (Madrid), 4 de Diciembre de 2020



“Aquí las palabras me faltan, se rezagan del sentimiento, que es ignoto, extraño, incomunicable... ¿Cómo se logra? Como todas las **situaciones perfectas** en este mundo imperfecto, **alcanzando el punto álgido en que ser y no ser se tocan**, en que las cosas **se vuelven su contrario**... Ese descubrimiento ha sido el mayor logro de mi vida, incomparablemente máspreciado que todas las obras salidas de mis manos. Pero ese **estado de ánimo** queda en mi y morirá conmigo, por eso deseo dejarlo anunciado...
Quiera Dios que algunos **lo vayan descifrando, y lo cultiven como yo en su cuerpo, su sensibilidad, en su alma vegetativa, animal y angélica, armonizando las tres, porque ése será el hombre (y la mujer*) nuevo(s*)...**”

Leonardo Da Vinci (1452-1519)
(*) aportación de Elena Pérez-Moreiras

“Descubrimos que **toda la Psicología se iluminaría si pudieran tomarse g como la cantidad de energía mental general**
y las s como la eficiencia de motores mentales específicos”

Spearman (1927: 137)

“...**la mayoría de los físicos asignaría el enigma cuántico a la Psicología.**
Así, su resolución retrataría nuestra incomodidad con **la realidad física creada por su observación** como un mero bloqueo psicológico. **Esta sería la interpretación psicológica de la mecánica cuántica.** Si nos la tomamos en serio, quizás sea un asunto que debería ser abordado por los psicólogos”.

Roseblum y Kutter (2010: 236)





AGRADECIMIENTOS

Muchas son las personas y organizaciones a las que quiero agradecer que hoy esté escribiendo estas palabras. Hace más de cinco años y medio (Enero de 2015) decidí que quería hacer esta tesis doctoral. Largo ha sido el camino, pero sin duda ha merecido la pena.

Hay elecciones en la vida que tomamos de forma rápida, instantánea, casi sin pensar. Llevar a cabo esta tesis fue así. Determinadas circunstancias acaecidas entre Junio y Diciembre de 2014, me empujaron a tener claro, desde el primer instante en que la idea vino a mi cabeza, que parte de mi Propósito de Vida tenía que ver con formular una nueva inteligencia, la Inteligencia Energética.

Desde muy niña he sentido una atracción especial hacia la dimensión energética del ser humano y de todo lo existente. Nacer en una familia que tenía el privilegio de vivir en el campo, rodeada de plantas, pájaros, gatos y perros, con la posibilidad de ver el atardecer y el amanecer desde la ventana de mi cuarto o subida a uno de los múltiples árboles que me servían de guarida para contemplar, anonadada, la belleza de la naturaleza y el milagro de la vida, provocaron en mí una sensibilidad que me hacía percibir muy claramente mensajes, matices, lenguajes provenientes de mi entorno, que quizás otros niños y niñas por vivir en ciudades o en lugares más pequeños o cerrados, no podían percibir tan fácilmente. Mi hermano mayor, hace unos cuantos años ya, me regaló un libro que él mismo escribió, con esta dedicatoria: “A mi hermana pequeña, la que habla con las plantas, con todo mi cariño. Arturo.”

La verdad es que sí, hablo con las plantas, con los pájaros, con la brisa, con la lluvia, la tormenta, el trueno, el relámpago y con el mar. Las conversaciones son largas, tranquilas, sosegadas...llenas de cariño y comprensión. No necesitamos palabras, conectamos y ya está. Es fácil y mágico. También me ocurre eso con las hormigas, las arañas, otros animales y muchas, muchas personas. Algunas están aquí en cuerpo todavía, en esta dimensión de tiempo espacio que vivimos más frecuentemente; otras, ya han pasado al otro lado y es su espíritu el que siempre me acompaña. No necesito hacer nada más que desear, imaginar (que es una de las formas más comunes de pensar), conectar, sentir y disfrutar. Los mensajes que me mandan me llenan de alegría y confianza. Me ayudan en los momentos difíciles. Me aportan esperanza, claridad y lucidez cuando estoy confusa. ¡Es una suerte tener esta capacidad! Quizás es algo hereditario; en mi familia, es



habitual que nos pase esto. Quizás es adquirido, fruto de la educación recibida por unos padres que siempre nos inculcaron la apertura de mente (Apertura a la Experiencia, se llama en Psicología de la Personalidad), el respeto, la generosidad y la entrega a los demás como valores irrenunciables de vida. Seguramente, serán ambas cosas.

Si algo tengo claro, es que he venido al mundo para crear espacios “Y”, espacios donde TODO y TODOS/AS, caben. La realidad es un espacio “Y”, un espacio de infinitas posibilidades, donde todo cabe. Lo que ocurre es que nuestra limitada mente, a menudo llena de demasiados contenidos, palabras y ruidos, no es suficiente para almacenar y comprender la infinitud del continente en el que vivimos, crecemos y nos desarrollamos, y por esa razón, ordena, cataloga, organiza y agrupa lo percibido en familias de conceptos relacionados entre si, intentando simplificar esa infinita realidad para que “nos quepa mejor en la cabeza”.

¿De verdad creemos que alguna vez seremos capaces de comprender, abarcar, explicar la inmensidad del universo, de todo lo existente, de ese basto cosmos en el que habitamos? ¿Tendrá el corazón la capacidad de explicar el cuerpo que le da vida, para el que vive y que justifica su existencia, como parte de un todo en perfecta armonía y equilibrio? Me cuesta creer que así vaya a ser...y mientras que la incógnita se desvela, mientras que de una manera u otra, seguimos intentando desvelar tanto misterio, mi agradecimiento a todos los que han hecho que pueda hoy, escribir estas líneas.

Empezaré por agradeceréselo a esos padres que me dieron la vida (Pepita López y Arturo Pérez-Moreiras) y que me educaron en el respeto, la generosidad y la fe, como brújulas para llevar el barco de mi vida a buen puerto. Su espíritu, aliento y presencia me inspiran cada día. Mis hermanos (Arturo, Maite, Currus, Nacho, Sisi y esa pequeña o pequeño que venía detrás de mi y que no llegó a nacer), cuñados, sobrinos, sobrino-nietos...una gran familia directa y política, que cada día me enseña el valor del servicio (SER-VICIO), la entrega y la alegría. Mención especial se merecen mi marido Jaime y mis hijos nacidos: Jaime, Íñigo y Jorge (y aquellos dos que no llegaron a ver la luz), que con mis nueras, mis dos queridas Saras, hacen que esta aventura de vivir siga siendo bella y apasionante. Gracias por vuestra paciencia. Sois parte fundamental en este logro. Vuestra flexibilidad, vuestra actitud abierta han sido el lugar perfecto para poder anidar y dar este fruto. Gracias a mis amigos, que saben que lo son y que llenan mi vida de momentos de compañerismo, risas y lágrimas (los menos), complicidad y apoyo mutuo. Especial mención se merece mi querido Álvaro Aramburu, diseñador sin igual que ha



sabido, desde el primer momento, captar y reflejar de forma PERFECTA la ESENCIA MÁS BELLA del Modelo de Inteligencia Energética.

Gracias a mis compañeros de Camino de *Improving Network*, de *SUN Success Unlimited Network* (Teri-E Belf, Kathy Harman, Eva del Olmo, Virginia González-Vélez, Enrique Gómez...), de *Newfield Network* (Julio Olalla, Rodrigo Pacheco y Aldo Calgani) y de *Lider-Haz-Go* (María Manzano), escuelas de Coaching y Desarrollo Profesional y Personal, sin las cuales, nunca habría podido, hace diez años (2010) comenzar esta nueva etapa de mi vida, totalmente centrada en materializar de forma más consciente, mi Propósito de Vida.

Gracias a mis queridas amigas energéticas del colegio, del Instituto Veritas de Madrid, lugar innovador e inigualable para crecer en los valores de respeto y entrega, que en casa me remarcaban tanto; lugar en que, desde 1965 pude vivir en propia carne una forma de aprender, de crecer y desarrollarme basada en mi participación como sujeto activo de mi propio aprendizaje. Un lugar donde aprendimos a leer, escribir y contar con música, tocando las letras, las unidades, las decenas y las centenas, redactando nuestros propios libros de texto; donde el movimiento, la introspección, el arte y la psicomotricidad, eran tan importantes para nuestro desarrollo como aprender los ríos de España, la tabla periódica o los autores del renacimiento. Gracias especialmente a nuestra querida Charo Mengual que nos inició en las bonanzas de la Emisión de Energía Positiva a una edad tan temprana. Con 11-12 años, nos introdujo en técnicas de Control Mental, que cuarenta años después ella misma me desveló, se llamaban *Silva Method Mind Control* (El Método Silva) y que marcaron tanto nuestra adolescencia y nuestra vida adulta, incrementando de forma sustancial nuestra capacidad para afrontar y superar retos con éxito. Esas técnicas han sido, sin duda, la base sólida de lo que ahora es mi formación como Psicóloga de Desarrollo Humano Experta en Coaching Energético.

Gracias a mis profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, que tan sabiamente lograron que me enamorara de esta bella ciencia entre 1979 y 1984. De Piaget, Wundt, Skinner, Freud, Bandura, Eysenck, Virginia Satir, Flora Davis, Melanie Klein, Csikszentmihalyi, Pinillos, Yela y de tantas mujeres y hombres apasionados por el comportamiento humano.

Gracias a mi querido Alfonso Medina, Doctor en Psicología, mi coach “Ángel de la Guarda Lateral Derecho” que con tanta maestría me acompañó a descubrir y formular mi Propósito de Vida, hace ya siete años y medio, el 6 de Marzo de 2013, exactamente el mismo día y la misma hora en que 12 años antes nacía mi último hijo, Jorge. Sus silencios,



sus miradas, su presencia, siguen conmigo cada minuto de mi evolución; gracias por recibir ese mes de Julio de 2014 mi foto por whatsapp con el: “¡Lo tengo!” en ese maravilloso momento en que “cayó del cielo” la primera versión del Modelo de Inteligencia Energética. Gracias Alfonso también, por traer a Teri-E Belf, al Dr. John Collings y Leatra Harper a mi vida, coaches energéticos pioneros, y por aparecer en Mayo de 2014 en Andujar con el libro de John y Lea, “*Energetic Coaching, being and doing with Spirit*” debajo del brazo, pensando yo que lo acababas de comprar en el Corte Inglés. Gracias por guardar silencio hasta que yo, sin poder más de la emoción y la curiosidad, después de un intensísimo y energético fin de semana inolvidable, remate final de nuestro Programa Avanzado de Coaching Energético primera edición, te dije: “¿Y ese libro qué es?”, para descubrir que (las cosas del destino...y la energía) era el libro que tu maestro te había regalado cinco años antes, cosa que yo desconocía cuando te invité en 2012 a diseñar, con nuestros colegas de *Improving Network*, el Programa que tenía el mismo nombre.

Gracias Carol O’Mear, querida amiga del alma, gracias por ser la artífice de otra increíble, e inexplicable racionalmente, “coincidencia” del destino: hacer que pudiera cumplir mi sueño de cursar parte de mi doctorado en USA, “casualmente” en el único lugar del mundo donde, sin yo saberlo, había nacido el Sr. Silva, creador del método que Charo Mengual nos enseñó cuando éramos niñas y que ha marcado mi vida y me ha convertido en quien soy. Gracias a los profesionales de TAMIU (*Texas A&M International University*) por su generosidad, sin cuyo apoyo la versión inglesa del IEN-39 no se hubiera realizado: a la Maestra María Eugenia Calderón-Porter (*Assistant Vice President for Global Initiatives*) y a Mariana Barberena Asiaín (*International Relations Director, Office of Global Initiatives*) por su constante apoyo a esta causa, al Dr. Sergio Garza, al Dr. Federico Schaffler, Dr. Gilberto Salinas, Dr. Manuel Broncano, Michel González, Dr. John Kilburn, Rosanne Palacios (*Vice President for Institutional Advancement*), Dr. José Carlos Lozano, Dra. Tonya Huber, Zoila Franco-Hinojosa, y a todas esas personas maravillosas que me acogieron en Laredo (TX, USA) haciéndome sentir como en casa: Sylvia Bruni, Miguel Conchas (*President for Laredo’s Chamber of Commerce*), Alma Acevedo, Alicia Vélez, Ninfa Cantú, Ana Cristina Martínez y tantas personas de esa especial tierra, que ocupan un espacio importante en mi corazón.

Gracias a mis socios del Instituto RH Asesores Improving, en especial a Juan Francisco Falcón, Ángeles Barbero, Laura Pérez, Lourdes Repiso, Carmen González-Román, Lourdes Pérez, Elena Peregrín, Asunción Saura, María Vázquez, Juan Sayago,



Ana Santillana, Dr. Juan José Hidalgo, Angie Kaak, Ana Vassalo, María Torres, Jordi Tamir Satorra, Jayani Aína Molina, David del Barrio Prat, David Caballero, David Cabello, Beatriz Sanz, Techu Arranz, Silvia Escribano, Teresa Romero, Ana Leonor Navarro, Ana Schack San Pío, Mercedes Daudén, Laura Gallego, Teresa Valderrama, Elena García Catalina, Andreía Ortíz, Charo Santa Úrsula, Esther Martín Mayo, Laura González Satrústegui, Marlís González, Gracias por responder a mi llamada en Julio de 2017 para transformar nuestra empresa en un Instituto para el Estudio, la Investigación, y el Desarrollo del Talento Natural, el Equilibrio, la Inteligencia y el Coaching Energéticos, el nuevo Liderazgo, la Felicidad, el Rendimiento, la Salud, la Creatividad, la Armonía, el Sentido, la Vida en Plenitud, el Progreso y la Paz Personal y Social; sin todos y cada uno de vosotros, esto no hubiera podido darse. Sin vuestra aportación y sustento, sin vuestra escucha, aliento, coherencia y generosidad, no hubiera sido posible.

Gracias a mis compañeros del Colegio de la Psicología de Madrid, a aquellos que conforman la Junta Directiva de la Sección de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, que han tenido un especial protagonismo en esta aventura. Especialmente a mi “Jefe Maestro Retador Hermoso” ☺, Luis Picazo. ¡Qué habría sido de esta tesis sin tu intervención! Gracias por tu paciencia, por los restos que me planteas y por estar ahí, siendo quien eres para todos nosotros y para la Psicología en su conjunto. Gracias a mi mentora Isabel Aranda, compañera de profesión, de camino y de pasión. A ella le debemos que el Coaching Energético se abriera a ser vivido al son de la energía de las estaciones del año. Gracias a mi querido “Lateral Izquierdo” Ovidio Peñalver sin cuya presencia este camino hubiera sido bien distinto. Gracias a mi querido Barbero (Luis), ¡qué bellos momentos vividos en compañía que no se borrarán jamás de nuestra memoria! Gracias a Elena Gutiérrez, a Juan José Álvarez, a Carmen Cruz a Carlos Moya, equipo fantástico de psicólogos observadores cuya presencia fue tan importante en esa primera edición de Coaching Energético en 2013-14. Gracias a todo el resto de participantes en la primera y segunda ediciones del programa, por su generosidad, su autenticidad y entrega para hacer que el Coaching y la Inteligencia Energéticos empezaran a materializarse en España después de haber sido sembrada la primera semilla en USA con el libro de John (Collings) y Lea (Harper) y las aportaciones anteriores de algunas escuelas de Coaching. Gracias a mi queridos compañeros del Grupo de Nuevos Constructos y Metodologías para el Desarrollo del Talento en la Era Digital del Colegio de la Psicología de Madrid: Amira Bueno, Mariló Moreno, Marisa de Pablo, María Manzano, Ana Vázquez de Parga, Santiago García, Eduardo Maza, Lulu Gómez, Juan Manuel Neira, Elena Daprà, Marlís



González, Mercedes Valladares, María Luisa Ramírez, Carmen Quesada, Concepción Báez, Cristina Sánchez, Alejandro Amengual, Celia Arnaiz, Pinar Sacristán, David Cabello. Gracias por crear una “Central de Energía” capaz de sostener el proceso, por tener fe en que lo lograríamos. Vuestra compañía, vuestra incansable disposición a recibir y dar, han sido un pilar importante en este proceso. Igualmente mi reconocimiento a los invitados a nuestras conferencias sobre Psicología y Energía. Entre otros a Begoña de Cevallos, Psicóloga, Trabajadora Social y Fundadora de Salud en Espiral; José María Ordovás, Psicólogo-coach y Director de OC&C; Dafne Cataluña, Psicóloga-coach y fundadora de IEPP; Fidel Delgado, Psicólogo formador en la Red Pública de Salud Mental (Madrid-España) y a Victoria Cadarso, introductora en España de la Psicología Energética y Directora de VCTeam.

Este trabajo nunca se hubiera podido llevar a cabo sin la intervención del Dr. Joan Boada-Grau, mi Director de tesis tan capaz de respetar profundamente mis puntos de vista. Gracias por allanar un camino que parecía imposible de transitar, junto con los grandes profesionales de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. ¿Quién me lo iba a decir? ¡Acabar haciendo mi doctorado en una universidad de Tarragona, lugar en el que todo un gran movimiento de evolución personal y profesional empezó a forjarse en mí en Abril de 2010! Gracias a Dr. Andreu Vigil Colet, Antonio Masip, Esther Carrasco, Olga Carreira, Nuria Golobardes, Alexandra Monllaó, Guillem Roque, Sandra Homs, Paquita Guimet, Dr. Marc Guasch, Meritxell García González, M^a Alexandra Godeanu, Dra. María José Figueras y Dra. M^a Teresa Colomina, sin todos y cada uno de ellos, la tesis no habría visto la luz.

Gracias también a esos magníficos profesionales de otras universidades que han colaborado en la investigación ofreciendo su asesoramiento, *expertise* y sabiduría cuando se la hemos solicitado: Dr. Vicente Ponsoda, Dr. David Aguado de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid; al Dr. José Carlos Sánchez-García de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca, a la Dra. Mari Carmen Pegalar, profesora titular del Departamento de Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial de la Universidad de Granada y a David Cabello González por su inestimable ayuda técnica en aspectos metodológicos y de análisis de datos. Gracias a la Dra. Leticia Mosteo, investigadora del Departamento de Psicología de la Universidad de Zaragoza por habernos encontrado en las I Foro Científico de Coaching Ejecutivo organizadas por AECOP (Asociación Española de Coaching Ejecutivo) en Valencia en Febrero de 2016 y que junto al Dr. Roberto Luna Arocas, Catedrático Dirección Empresas de la



Universidad de Valencia, me animaron a seguir adelante en mi deseo consolidar y de finalizar esta investigación.

Gracias al equipo de expertos que auditaron la segunda versión de 111 ítems del Inventario de Inteligencia Energética (IIEEN), en 2017. Su conocimiento y juicio, fue esencial para la obtención de la versión final, ahora validada (Inventario de Inteligencia Energética de 33 ítems, IIEEN-33). Entre ellos destacamos a: Dr. Francisco Santolaya (Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España), Dr. José Ramón Pin Arboledas (Profesor Emérito del IESE, rector de la Universidad del Atlántico Medio en España y profesor de la *Business School* de la Universidad de Montevideo en Uruguay), Dr. Fernando Chacón (Decano del Colegio de la Psicología de Madrid), Dr. José Muñoz (Rector de la Universidad Nebrija), Dra. Gloria Castaño (Vicedecana de Relaciones Exteriores de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid), Dra. Rosario Martínez Arias (Catedrática de Metodología de las Ciencias del Comportamiento (Psicometría) de la Facultad de Psicología en la Universidad Complutense de Madrid), Dr. Pablo Fernández Berrocal (Catedrático de Psicología y Director del Laboratorio de Emociones de la Universidad de Málaga), Julio Cesar Díaz (Vicecoordinador de la Junta Directiva de la Sección de Psicología del Trabajo y las Organizaciones del Colegio Oficial de la Psicología de Madrid), Dr. Victor Pérez Velasco, Dr. Javier Cantera (Presidente de la Fundación Personas y Empresas) y a Victoria Cadarso, Psicóloga y Psicoterapeuta Directora de Victoria Cadarso Team (VCTeam).

Gracias a tantos profesionales y organizaciones que me han inspirado. A Mario Alonso Puig por esas conversaciones tan enriquecedoras y por estar siempre ahí cada vez que le he pedido consejo o ayuda; a Alberto de Haro Cañones, por su presencia y papel impulsor en momentos especiales de mi vida; al Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid, con su Gerente Luis Gil Delgado, su Responsable de Gabinete de Orientación Profesional, Sonia Nuño y tantos colaboradores de esta entidad, tan innovadores y dedicados a sus colegiados, siempre pendientes de ofrecerles iniciativas que les hagan crecer como personas y como profesionales. A Marta Prieto y todo el equipo de Kolima Books. A Globalia y todo su equipo directivo de Personas, Cultura y Talento con Antonio de la Fuente a la cabeza, Fernando Llorente, David Guzmán, Cristina Gutiérrez-Solar como HRBPs de División, así como al resto de directores y profesionales que aparecen detallados en el Listado de Colaboradores (página 437) con especial mención a Eva Chaparro, que con tanta receptividad impulsa el conocimiento en la



compañía; a Campofrío con Eduardo de Miguel, Lourdes Santos y José Vilches que siempre han tenido palabras de aliento en esta travesía; a Pelayo (Don José Boada, su presidente, Maite Font, María José Esteban, Alicia Alameda y M^a Manuela Rodríguez de Austria, y sus equipos) por su disposición y apertura a lo nuevo; al Club Internacional del Libro-Findirect (con Doña Rosa Vicente, Amira Bueno, Luis Llairó, Ana Fernández, su equipo y resto de la organización) que tan sabiamente han sabido movilizar a sus profesionales hacia el desarrollo continuo; a Cetelem con su anterior DRH, Gonzalo de la Rosa actual DRH de BNP Paribas, su Directora de Formación Nuria Gómez Lázaro y a su equipo con Ana García Torres y Carlos Herrera que apoyan la innovación en desarrollo de talento con tanta fuerza; a Securitas Direct con Montserrat Díaz (Directora de Relación con Clientes), Laura Pérez Muñoz (Directora de *People Management* en la Dirección de Operaciones), Elena Ros (Directora *Customer Loyalty & Retention*), y sus colaboradores Aitor Fernández (Manager de Operaciones), Oscar Sánchez (*Contact Center & Digital Channels Business Expert*), Sergio Iranzo (*Manager Customer Service*), Ignacio Santaballa (Manager de Operaciones Comerciales), Katherine Moreno (Manager de Tiger Team) y todos los magníficos profesionales que conforman sus departamentos, por ser inspiración y ejemplo de liderazgo energizante para todos; a Anattea Gestión con Teresa Romero, su presidenta, por su espíritu de emprendimiento y amplitud de miras; a Stream Mobile con su Director General Francisco Prieto Bárcena, María Álvarez Rivas (*Team Leader*) y Francisco Prieto Bárcena (Responsable de *Training & Quality*) por su actitud de servicio a sus clientes internos y externos; a La Fundación Secretariado Gitano con su Director General, Isidro Rodríguez, su Director de RRHH (hasta verano 2020) Humberto García, Mayte Suárez (Subdirectora General), Olga Cabezali (Directora de RRHH), Begoña Navarro (Técnica de RRHH) y el gran equipo que conforma una organización llena de energía, valores y entrega por el desarrollo y el reconocimiento social del pueblo gitano; a La Fundación para el Desarrollo de la Consciencia con Gonzalo Rodríguez Fraile, por su constancia en hacer llegar un mensaje profundo sobre nuestra identidad, más allá de lo evidente; a la Fundación Personas y Empresas con Javier Cantera, su presidente y su equipo Beatriz Fernández, Asunción Barzal y Sofía Pérez, que tanto me han escuchado y apoyado; también a la Asociación Española de Expertos en Relación con Clientes con su presidente, José Francisco Rodríguez y su gerente, M^a Luisa Merino por el constante apoyo a un sector esencial en nuestra realidad digital desde hace ya tantos años; al equipo de Expocoaching con su CEO, David Caballero y Beatriz Sanz, que han hecho tanto durante tantos años por transmitir que el Coaching es un espacio



abierto, integrativo y global, tal y como la Dra. Vikki Brock lo visualizaba ya hace casi una década; a CIVSEM (Centro de Investigación en Valores Sociales y Empresariales) con Pilar Pascual, Sonia Pascual, María Torres y con su director Miguel Ángel Velázquez a la cabeza, Eva De los Ríos y ese maravilloso equipo de la gran familia Pascual, que hace posible el Universo Civsem; a GMG, *Global Mindfulness Group* con Orly Mekler y todos sus miembros, que han sabido encauzar su energía con aquella proveniente de lo que es más grande y que están disfrutando del flujo, con magníficos resultados; a ORH (Observatorio de RRHH) con su Directora, Maite Sáenz, que desde hace tanto tiempo, pone todo su empeño y el de su gente al servicio del progreso de las personas en las organizaciones; a Capital Humano, su Responsable, Mercedes de la Rosa y a Jose Antonio Carazo, ex director de la revista y actual Vocal Secretario de la Junta Directiva de AEDIPE Centro, que con sus publicaciones y buen hacer, engrandecen la labor de dotar a empresas y profesionales de valiosos recursos e ideas para crecer; y a Francisco Segrelles de GREF (Grupo de Responsables de Formación del Sector Bancario-España), gran profesional, ejemplo de vitalidad, sabiduría, templanza y armonía, por toda una vida entregada al desarrollo del talento de las personas en su ámbito de actividad.

Gracias a mis socios actuales de Grupo RH Asesores en Zaragoza, Valencia y Barcelona (Jose Luis Morte, Joaquín Marí, Juan Carlos Pérez, Manuel Osorio, M^a Dolores Sánchez Tuduri y Josep Capell de Ceinsa), sus equipos de trabajo, y en especial a Erik Pujol por su inestimable ayuda en la elaboración de los Perfiles Grupales Organizacionales. Gracias también a mis exsocios (Jesús Espinosa y Rodrigo García) con nuestros equipos en Madrid (Ángela Caballero, Clara Esteban, Isabel López, Flor Álvarez, Laura González, Belén Hernández, Noelia Pérez Juanas, etc.) sin los cuales muchos de mis aprendizajes en el mundo del Desarrollo del Talento y el Capital Humano, desde 1984 a 2012, no se hubieran producido.

A todos y cada uno, junto con los que también han colaborado y no han sido nombrados que son muchos: ¡GRACIAS! si hoy estamos presentando este nuevo constructo, la Inteligencia Energética, es por la ayuda de TODOS; por la acumulación de tanta capacidad de colaboración, entusiasmo y entrega demostrada hacia el mundo de la ciencia, el progreso, la vida en armonía y el saber.

¡Gracias desde lo más profundo!

Habéis alimentado con vuestra *Psyché* (Alma o Hálito de Vida), la mía.

En Majadahonda (Madrid-España) a 18 de Octubre de 2020





ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
RESUMEN	31
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN: MARCO TEÓRICO, OBJETIVOS Y LA PRESENTE TESIS	33
1.1. La Inteligencia Energética	35
1.1.1. Definición de Psicología y su relación con la Energía, el Intelecto, la Consciencia, el Trabajo y Psicología Dinámica	35
1.1.2. La Inteligencia: Definiciones, naturaleza, recorrido epistemológico del constructo (ver también Anexo I), autores, algunas medidas y su relación con la Energía, el Desarrollo Humano y el Propósito	58
1.1.3. El Modelo y el Constructo de Inteligencia Energética	85
1.1.4. La importancia de la Energía y su uso inteligente en el mundo de las organizaciones	100
1.2. La Psicología Coaching, el Coaching y el Coaching Energético	106
1.2.1. La importancia de la Psicología como disciplina matriz del Coaching. El enfoque basado en la evidencia. La definición de Psicología Coaching. Autores pioneros en Psicología Coaching	106
1.2.2. La energía en Coaching y el Coaching Energético: surgimiento, escuelas y autores	112
1.2.3. Pasado, presente y futuro de la Psicología Coaching	118
1.2.4. Desarrollo de la Psicología Coaching y en el entorno ejecutivo	127
1.3. El Fluir (<i>Flow</i>) y el Florecer (<i>Flourishing</i>)	133
1.3.1. El Fluir (<i>Flow</i>): su relación con la Energía, la felicidad, el Coaching Energético y la capacidad para elegir en coherencia con el Propósito	133
1.3.2. El Florecer (<i>Flourishing</i>): eudemonismo, humanismo, su relación con la Energía, la felicidad, el Coaching Energético y la capacidad para elegir en coherencia con el Propósito	141
1.4. Objetivos de la Tesis	153
1.5. La Presente Tesis	157



	Pág
CAPÍTULO 2. ARTÍCULO 1: DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A SCALE FOR MEASURING ENERGETIC INTELLIGENCE: THE ENERGETIC INTELLIGENCE INVENTORY (ENII-33) IN SPANISH SPEAKING WORKERS	163
Abstract	165
2.1. Introduction	167
2.1.1. Energy and Coaching	167
2.1.2. Energy, Work and Systems	168
2.1.3. Energy and Intelligence	169
2.1.4. Other Psychological Constructs related to Energy	172
2.1.5. Energetic Intelligence Model	174
2.1.6. Objectives of the present study	178
2.2. Study 1	179
2.2.1. Objective	179
2.2.2. Method	179
2.2.3. Results	181
2.3. Study 2	185
2.3.1. Objective	185
2.3.2. Method	185
2.3.3. Results	186
2.4. Study 3	189
2.4.1. Objective	189
2.4.2. Method	189
2.4.3. Results	190
2.5. Discussion (Study 1, Study 2, Study 3)	197
2.6. References	202

	Pág
CAPÍTULO 3. ARTÍCULO II: ANALYSIS OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE SPANISH VERSION OF THE SHORT DISPOSITIONAL FLOW SCALE (S DFS)	207
Abstrac	209
3.1. Introduction	211
3.1.1. Personality and Flow	214
3.1.2. Self-esteem and Flow	215
3.1.3. Self-efficacy and Flow	215
3.1.4. Objectives of the present study	216
3.2. Method	217
3.2.1. Participants	217
3.2.2. Instruments	217
3.2.3. Procedure	219
3.2.4. Data Analysis	219
3.3. Results	220
3.3.1. Internal Structure	220
3.3.2. Reliability and descriptive statistics	222
3.3.3. Signs of validity	222
3.4. Discussion	226
3.5. References	231
CAPÍTULO 4. ARTÍCULO III: ANALYSIS OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SCALE OR FLOURISHING SCALE (5-FS) IN SPANISH-SPEAKING WORKERS	237
Abstract	239
4.1. Introduction	241
4.1.1. Personality and Flourishing	243



4.1.2. Self-efficacy and Flourishing	244
4.1.3. Self-esteem and Flourishing	245
4.1.4. Objectives of the present study	245
4.2. Study 1	246
4.2.1. Method	246
4.2.2. Results	248
4.3. Study 2	250
4.3.1. Method	250
4.3.2. Results	251
4.4. Study 3	253
4.4.1. Method	253
4.4.2. Results	255
4.5. Discussion (Study 1, Study 2, Study 3)	258
4.6. References	261
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN GENERAL	265
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES GENERALES	277
CAPÍTULO 7. CONTRIBUCIONES, LIMITACIONES, PERSPECTIVAS DE FUTURO Y APLICABILIDAD	281
7.1. Contribuciones	283
7.2. Limitaciones	285
7.3. Perspectivas de Futuro	286
7.4. Aplicabilidad	288
CAPÍTULO 8. REFERENCIAS	291



	Pág
CAPÍTULO 9. ANEXOS	317
I. Cuadro sobre el Estudio Epistemológico de la Historia de la Inteligencia resaltando los aspectos relacionados con el Modelo de Inteligencia Energética: El concepto de Inteligencia desde una mirada mayoritariamente occidental (Etapas y 105 Autores)	319
II. Versiones preliminares en español y versión inglesa del Inventario de Inteligencia Energética (IIEEN)	381
II.1. Versión 1: Español 111 ítems (IIEEN-111)	381
II.2. Versión 2: Español 55 ítems (IIEEN-55)	387
II.3. Versión Inglés 39 ítems (IIEEN-39)	389
III. Versión validada del Inventario de Inteligencia Energética (español) (IIEEN-33)	391
IV. Cuadernillo de la Batería de Tests Aplicada (IIEEN-39 y posibles variables asociadas)	393
V. Muestra de Informe Individual Perfil en Inteligencia Energética y posibles variables asociadas (se omiten Abandono y Riesgo para la Salud)	407
VI. Información entregada a las empresas Colaboradoras y Planilla Perfiles Grupales.	423
VII. Planilla Feed-back Perfil Individual	427
VIII. Información Incluida en el Cuadernillo de Trabajo para Sesiones de Feed-back en Procesos de Coaching Energético de Equipos	429
IX. Resultados Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos utilizando Inteligencia Energética: Cuestionarios de Satisfacción a Participantes y Cuestionario de Calidad de Servicio a la Dirección de RRHH	431
X. Listado de Profesionales Colaboradores	437
XI. Listado de Organizaciones Colaboradoras	439
XII. Datos de contacto	441



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Modelo de Freud sobre los distintos niveles de consciencia mental	52
Figura 2. Pilares sobre los que se asienta y surge la inteligencia	80
Figura 3. Modelo de Inteligencia Energética Versión 1_Original 2014	88
Figura 4. Modelo de Inteligencia Energética Versión 2_Completo Color Inicial 2014	89
Figura 5. Modelo de Inteligencia Energética Versión 3_Completo Blanco Inicial 2015	90
Figura 6. Modelo Inteligencia Energética Versión 4_Completo Versión Blanco 2018	91
Figura 7. Modelo Inteligencia Energética 5_Reducido Blanco Validado Científicamente mediante el IIEN-33_2020	92
Figura 8. Modelo de 5 Inteligencias de Gustavo Bertolotto	97
Figura 9. Marco preliminar de Psicología Coaching en las Organizaciones	132
Figura 10. Complete Energetic Intelligence Model 2018 _White final version	176
Figura 11. Simplified Validated Energetic Intelligence Model 2020	177
Figura 12. Confirmatory factor analysis of the FSS-2 scale (9 items) ($N= 731$)	221
Figura 13. Confirmatory factor analysis of the Flourishing Scale (5 items) FS-5 ($n_2 = 526$)	252



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Algunos autores y constructos relacionados con la Energía en Psicología del Trabajo	51
Tabla 2. Algunos autores que estudian procesos relacionados con la Energía en Psicología del Trabajo	51
Tabla 3. Algunos autores estudiosos de la Inteligencia que la relacionan con la Energía	67
Tabla 4. Cuadro Sinóptico de algunas de las Metáforas – Modelos de la Inteligencia entre principios y finales del siglo XX	70
Tabla 5. Tipos de Modelos Contemporáneos de Inteligencia	78
Tabla 6. 105 Autores y fases en el estudio del concepto de Inteligencia en el mundo mayoritariamente occidental europeo y estadounidense.	82
Tabla 7. Patrones de Energía de <i>Coachville</i> (2004) en el Uso del Lenguaje	116
Tabla 8. Atributos esenciales, habilidades y comportamientos de un coach. Indicadores externos para la eficacia del proceso	131
Tabla 9. Objetivos y <i>KPIs- Key Performance Indicators</i> de la presente tesis	153
Tabla 10. Socio-demographic characteristics of participants from the three subsamples_Article I	179
Tabla 11. <i>Energetic Intelligence Inventory (ENII-33). Saturation matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation (n₁ = 510)</i>	183
Tabla 12. <i>Confirmatory factor analysis of the ENII-33</i>	187
Tabla 13. <i>Correlation between factors of the ENII-33 Energetic Intelligence Inventory</i>	188
Tabla 14. <i>Correlation between the variables Energetic Intelligence</i>	191
Tabla 15. <i>Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f1: BMI-Body & Movement Intelligence</i>	192
Tabla 16. <i>Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f2. EI-Emotional Intelligence</i>	193
Tabla 17. <i>Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f3: LI-Linguistic Intelligence</i>	194

	Pág
Tabla 18. <i>Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f4:TSI-Transitive & Spiritual Intelligence</i>	195
Tabla 19. <i>Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f5:EA-Energetic Awareness</i>	196
Tabla 20. <i>FSS- 2 (9 items): Descriptive statistics and reliability values with Cronbach's alpha coefficient</i>	222
Tabla 21. <i>Correlation between the variables Flow, Self-efficacy, Self-esteem and Personality</i>	223
Tabla 22. <i>Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for FSS - 2 (9 items).</i>	224
Tabla 23. <i>Spanish version of Short Dispositional Flow Scale (S DFS).</i>	230
Tabla 24. <i>Sociodemographic characteristics of participants from the three subsamples (Article III)</i>	246
Tabla 25. <i>Flourishing Scale (FS-8). Saturations matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation, skewness and kurtosis for the brief one-factor scale (n₁ = 333)</i>	249
Tabla 26. <i>Flourishing Scale (FS-5). Saturations matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation, skewness and kurtosis for the brief one-factor scale (n₂ = 526)</i>	252
Tabla 27. <i>Correlation between the Flourishing variables, Personality, Self-efficacy and Self-esteem (N= 856)</i>	255
Tabla 28. <i>Summary of the models, variables and coefficients of the regression analysis (stepwise method) for Flourishing</i>	257
Tabla 29. <i>Estudio Epistemológico de la Historia de la Inteligencia: El concepción de la inteligencia desde una mirada mayoritariamente occidental (Etapas y 105 Autores).</i>	321
Tabla 30. <i>Versión 1 Inventario de Inteligencia Energética Español 111 items (IEN-111) (no validada por el momento).</i>	381
Tabla 31. <i>Versión 2 Inventario de Inteligencia Energética Español 55 items (IEN-55) (no validada por el momento).</i>	387
Tabla 32. <i>Versión 3 Tabla 30. Versión 2 Inventario de Inteligencia Energética Inglés 39 items (ENII-39 Energetic Intelligence Inventory) (no validada por el momento).</i>	389
Tabla 33. <i>Inventario de Inteligencia Energética Español 33 items (IEN-33) Validado.</i>	391
Tabla 34. <i>Planilla para Sesiones de Feedback Organizacional Coaching Energético.</i>	421

	Pág
Tabla 35. Planilla para Sesiones de Feedback Individual Coaching Energético	427
Tabla 36. Resultados Sesiones Grupales Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos	432
Tabla 37. Calificación de la Competencia del Coach Energético evaluadas por parte de los Participantes (Sesiones Grupales del Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos)	433
Tabla 38. Resultados Sesiones Individuales Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos	434
Tabla 39. Calificación de la Competencia del Coach Energético evaluadas por parte de los Participantes (Sesiones Individuales del Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos)	435
Tabla 40. Valoración del grado de Satisfacción de la Dirección de RRHH. Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos	436





RESUMEN

Antecedentes:

La Energía es un elemento intrínseca y esencialmente unido a la Psicología y no suficientemente estudiado, ni reconocido por nuestra ciencia. Se encuentra presente en toda su historia, en todas sus ramas, procesos y sub-disciplinas. No en vano forma parte de su identidad: Psicología tiene su origen en el griego clásico, donde *psyché* significa alma o espíritu. El alma es el hálito o soplo de vida. Ese hálito de vida es la energía que nos da la vida. Para Aristóteles el alma es también: “entelequia primera de un cuerpo natural organizado”. Entelequia significa “tener fin en si mismo” (del griego: ἐντελέχεια *entelejeia*, combinación de *enteles* ‘completo’, *telos* ‘fin’, ‘propósito’ y *echein* ‘tener’). Como seres humanos, somos Energía que tiene un Propósito de Vida.

La Inteligencia, en inglés *Intelligence*, se deriva de dos palabras -inter y legere- *Inter* significa "entre" y *Legere* significa "elegir". Una persona inteligente es aquella que ha aprendido a "Elegir entre". La inteligencia es la capacidad para elegir correctamente.

La presente tesis consta de 3 estudios relativos a 3 constructos relacionados con el papel de la energía en el comportamiento humano y en la capacidad de las personas para vivir una vida con mayor sentido y bienestar: La Inteligencia Energética, el *Flow* y el *Flourishing*.

La Inteligencia Energética es la capacidad de toda persona para identificar las energías que habitan dentro y fuera de sí misma, distinguir unas de otras y utilizar esta información para la consecución de objetivos propios y colectivos, coherentes con su Propósito de Vida. El *Flow* tiene que ver con la capacidad de las personas para vivir en estado de fluidez. El *Flourishing* mide la valoración que hacen las personas acerca de sus relaciones sociales, propósito y sentido de vida, auto-eficacia y auto-respeto.

En el contexto mundial de enorme reto que está viviendo la humanidad como consecuencia de la Covid-19 se hace especialmente importante acompañar a las personas a: 1) identificar, ser más conscientes y competentes a la hora de utilizar la energía que habita dentro y fuera de si mismas; 2) aprender a regularla, 3) elegir para qué y dónde invertirla, 4) vivir estados de fluidez ante la adversidad e 5) identificar ese propósito de vida que da sentido a su existencia sean cuales sean las circunstancias externas que les haya tocado vivir. Este acompañamiento puede realizarse a través de muchas metodologías. En la presente tesis, abordamos el coaching energético, como una de las posibles formas de hacerlo.

Metodología

Se ha diseñado, validado y mostrado la fiabilidad de los inventarios de 1) Inteligencia Energética (IEN-33) (n = 1020, 39.60% hombres y 60.40% mujeres), 2) *Short Dispositional Flow Scale (SDFS)* (n = 731, 42.2% hombres y 57.8% mujeres) y 3) *Psychological Well-being Scale or Flourishing Scale (F5)* (n = 856, 42 % hombres y 58% mujeres) en población trabajadora que habla español.



Conclusiones:

Ha sido validado el constructo Inteligencia Energética. Además, se ha demostrado que los tres instrumentos tienen una óptima bondad psicométrica, estos están relacionados con la medición y el uso de la energía en el comportamiento humano, la capacidad para fluir y vivir una vida con mayor sentido y bienestar. Se han expuesto los orígenes y fundamentos de la Psicología Coaching así como del Coaching Energético como posibles metodologías para acompañar a las personas a ser más competentes a la hora de identificar y utilizar de forma inteligente su energía. Además se ha estudiado la correlación de las variables anteriores con la Personalidad, la Autoestima, la Autoeficacia.



Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

MARCO TEÓRICO, OBJETIVOS Y LA PRESENTE TESIS





1.1. LA INTELIGENCIA ENERGÉTICA

“Resulta, sin duda, necesario establecer en primer lugar a qué género pertenece y qué es el alma —quiero decir, si se trata de una realidad individual, de una entidad o si, al contrario, es cualidad, cantidad o cualquier otra de las categorías que hemos distinguido— y, en segundo lugar, si se encuentra entre los seres en potencia o más bien constituye una cierta enteiqua. La diferencia no es, desde luego, desdeñable”.

(Aristóteles, Acerca del Alma I, 1, 402a: 23-27)

“Aristóteles, sin embargo, no plantea la cuestión del alma en conexión con creencias religiosas, sino desde una perspectiva estrictamente naturalista. La perspectiva en que se sitúa es la explicación del **fenómeno de la vida**. El razonamiento subyacente a su planteamiento es, más o menos, el siguiente: en el ámbito de los seres naturales los hay vivientes y no-vivientes; entre aquéllos y éstos existe una diferencia radical, una barrera ontológica infranqueable; ha de haber, por tanto, algo que constituya la raíz de aquellas actividades y funciones que son exclusivas de los vivientes. Este algo —sea lo que sea— es denominado por Aristóteles alma (*psyché*) y, cuando menos, hemos de convenir en que tal denominación cuadra perfectamente con la tradición griega de la que Aristóteles se nutre. El problema estriba, pues, en determinar la naturaleza de ese algo, del alma. Cabría decir que se trata de encontrar una referencia adecuada al término «alma» y tal búsqueda sólo es posible a través de una investigación —filosófica y empírica— de las funciones, de las actividades vitales.”

(Tomás Calvo Martínez, prólogo de Acerca del Alma I, 1, Aristóteles, 402a: 23-27)

“Si alguien, sin embargo, rechazara todavía pedantescamente la energía sobre la base de que es hipotética, podría fácilmente socorrer a su conciencia con sólo decir que los fenómenos mentales se comportan “como si” existiera esa energía.”
(Spearman, 1927:127, Las Habilidades del Hombre)

1.1.1. Definición de Psicología y su Relación con la Energía, el Intelecto, el Trabajo y la Consciencia

Sostiene Myers (2011:2) que “Ser un ser humano significa tener curiosidad acerca de nosotros mismos y del mundo que nos rodea. Antes del año 300 a.C., el naturalista y filósofo griego Aristóteles elaboró teorías sobre el aprendizaje y la memoria, la motivación, la emoción, la percepción y la Personalidad”. En este sentido, entendemos el comportamiento humano como la interacción de un individuo consigo mismo y con el medio en el que se desarrolla. La ciencia que estudia el comportamiento humano es la



Psicología, como indica Cabañas (2001: 12): “El término Psicología tiene su origen en el griego clásico, donde *psiqué* significaba alma o espíritu, y *logos*, estudio. Conforme a esta etimología, podríamos deducir que la Psicología es el estudio del espíritu”.

Aristóteles (412a: 48) definió la *Psyche* como "forma específica de un cuerpo natural que en potencia tiene vida... la entidad es entelequia, luego el alma es ente-lequia de tal cuerpo" y añade (412a: 49): “entelequia primera de un cuerpo natural organizado”. Entelequia significa “tener fin en sí mismo” (del griego: *ἐντελέχεια entelejeia*, combinación de *enteles* ‘completo’, *telos* ‘fin’, ‘propósito’ y *echein* ‘tener’). La *entelecheia* es un trabajo activo hacia la consecución de un fin intrínseco a la misma cosa. Pero es también ese fin, ese estado en que la entidad ha realizado todas sus potencialidades y, por tanto, ha alcanzado la perfección. Además, Aristóteles entiende el alma como "la esencia de tal tipo de cuerpo" (412a: 49). La forma o esencia es lo que hace que un ente sea lo que es, por lo tanto la Psicología como ciencia, debería tender a estudiar también la esencia de la persona, lo que hace que el ser humano sea lo que es y aquello que le impulsa a tener un fin en sí mismo, a la realización de todas sus potencialidades.

“El origen de la Psicología en su sentido etimológico, es decir, como estudio del alma o del espíritu, se remonta a la Grecia de Platón, considerado como el creador de una Psicología racional... Platón establece una división del alma en tres partes: el alma racional, situada en el cerebro, que se encarga de dirigir las funciones superiores del ser humano y es inmortal; el alma irascible situada en el tórax, y fuente de las pasiones nobles y generosas que, al ser inseparable del cuerpo, muere con él; y por último, el alma concupiscente, situada en el abdomen, sede de las pasiones y deseos innobles y como la anterior, también mortal” (Cabañas, 2001: 18). Además, Benavente Barreda (1968)



analiza esta idea de la inmortalidad del intelecto, que ya expresaba también Aristóteles en el Protréptico: “nada divino o bienaventurado pertenece a los hombres, a excepción de aquella única cosa digna de consideración, que es cuanto hay en nosotros de inteligencia y sabiduría. Pues, sólo esto parece ser inmortal en nosotros y sólo esto es divino”.

Según Benavente Barreda (1968), el *noûs intelige*, forma las ideas con materiales imaginativos, de manera que **la actividad intelectual es un proceso constitutivo, creador**, que se lleva a cabo con materiales objetivos que **transforma en ideas simbólicas**. En este sentido, Guthrie (1999) destaca que el intelecto es una facultad propiamente humana que generaliza a partir de la experiencia perceptiva de particulares. Esto supone una actividad comparativa, la cual a su vez depende de la memoria y la imaginación, siendo el fundamento de la razón teórica y práctica. Para Montoya (1985) la doctrina aristotélica del *noûs* puede considerarse la raíz del estudio de la mente, al tiempo que la parte más oscura y revisada de su doctrina sobre el alma. Montoya señala que el asunto central de la noética aristotélica es tratar de conciliar la noción apriórica de conocimiento como **“*energeia*” pura**, con la multiforme pasividad que el conocimiento presenta. La Noosfera o noósfera (del griego *noos* νόος, inteligencia y *esfera* σφαῖρα) es el conjunto de seres vivos dotados de inteligencia (Vernadski, 1997). El diccionario de la RAE la define como «conjunto de los seres inteligentes con el medio en que viven”.

En el Japón moderno, y como consecuencia de una campaña farmacéutica realizada en 1999, cuyo fin era introducir el primer inhibidor selectivo de la recaptación de la serotonina usado como antidepresivo, se acuñó un nuevo concepto, “kokoro no kaze”, que literalmente significa **“resfriado del alma”** (Ihara, 2012) para denominar la depresión leve, la experiencia de melancolía y la tristeza. “Kokoro no kaze” es algo que

podría pasarle a cualquiera y que se puede tratar con medicamentos. Este “resfriado del alma” aparece como una zona intermedia entre las afecciones del organismo y las de la mente (Agüero y Correa, 2018).

Por su parte, Benavente (1968) apunta que estas cuestiones y otras –si el intelecto activo es parte del alma humana o si es ajeno a la misma, si es individual o común a todos los hombres– siguen siendo interrogantes sin respuesta definitiva.

Parece ser pues, que remontándonos a los orígenes de nuestra ciencia y abriéndonos a definiciones actuales relacionadas con el estado anímico, podemos afirmar que:

1. La Psicología tiene que ver con el estudio del **alma y el espíritu**, el hálito o soplo de **vida**.
2. Ese soplo de vida, tiene que ver con la **esencia**.
3. Ese soplo de vida, tiene que ver con el **intelecto**.
4. Ese soplo parece tener que ver con la **energía que da vida**, el estado anímico, las emociones, los procesos creativos y de **inspiración**.
5. Ese soplo, podría **hipotéticamente, ser inmortal**.

Adicionalmente, centrándonos en la modernidad y analizando la Psicología desde su mirada más empirista (enfocada en el comportamiento y su observación externa), encontramos también que la energía es parte fundamental de la disciplina. Así, Cabañas (2001) apunta cómo es necesario, para nuestra ciencia, disponer de parámetros observables y medibles. Además, si como él mismo señala (Cabañas, 2001: 12): “Consideramos el espíritu como una especie de hálito o soplo vital que mueve a los organismos y los diferencia de las materias inorgánicas”, ¿podríamos ser capaces, hoy en

día cómo científicos, de ahondar en su conocimiento?, ¿de saber más sobre la naturaleza energética de ese *soplo de vida* y de sus componentes?, ¿seríamos capaces de estudiar cómo influye en el hecho de que las personas se sientan vivas, quieran moverse, emitir comportamientos y lo que es más importante, logren vivir una vida con sentido? La evolución de la Psicología como ciencia ha estado regida, en gran parte, por el deseo de dar respuesta a estas y otras muchas preguntas que tienen que ver con el comportamiento humano, su origen, su evolución, qué lo impulsa y cómo los individuos logran darle sentido.

Todos los factores que influyen en el comportamiento y las subdisciplinas que los estudian (las subdisciplinas que conforman la Psicología) empezando por la percepción, continuando por la motivación, la cognición... y finalizando por el aprendizaje, pueden analizarse desde la perspectiva energética.

El comportamiento humano parte en un esquema sencillo y clásico:

Estimulo-Organismo-Respuesta

El proceso de estimulación de un organismo y su respuesta es, por su propia naturaleza, energético. Es decir, se produce, existe y se desarrolla gracias al intercambio de energía entre un receptor, el sujeto, y el entorno que lo estimula y al cual responde. Según (Pinillos, 1975: 107-108): "...toda conducta, desde la del paramecio a la del primate, comienza de algún modo, sintiendo". Y continúa "...¿cómo el hecho físico se transforma en fenómeno psíquico? O dicho de otra manera: ¿cómo una energía física se hace manifestación en forma de cualidad sensible?". Yela, añade (1996: 93): "El sujeto es, al menos, el lugar de la estimulación, donde la energía física se hace estímulo...Es un



organismo con una peculiar organización. Esta organización peculiar es, precisamente, la que define el ámbito estimulante, es decir, qué energías físicas pueden ser para ella estímulo y cuáles no. Es el propio organismo vivo el que delimita su propia organización, su *campo físico estimulante* dentro del campo físico total...No es que el organismo determine el medio, ni viceversa. **Ambos se determinan y se codefinen, en un sistema unitario y dinámico que los comprende**". ¿Esta *propia organización* de la que nos habla Yela, podría tener que ver con el soplo de vida, con el alma, con la "entelequia primera de un cuerpo natural organizado" de la que habla Aristóteles?, ¿con la esencia del ser humano?, ¿con eso que le hace ser quién es y tener un fin en si mismo?

El término energía (del griego ἐνέργεια *enérgeia*, «actividad», «operación»; de ἐνεργός *energós*, «fuerza de acción» o «fuerza de trabajo») tiene diversas acepciones y definiciones, relacionadas con la idea de una capacidad para obrar, surgir, transformar o poner en movimiento. En física la energía se define como la capacidad de realizar un trabajo (Bueche, 1988). Fidalgo y Fernández (2016) sostienen que la energía es difícil de definir y documentan cómo Richard Phillips Feynman (1918-1988), premio Nobel de Física, en su obra *Lectures on Physics* (1963) reconocía que, a pesar de los grandioso avances científicos logrados a lo largo de la historia de la ciencia, los científicos seguían sin saber qué era la energía. Alomá y Malaver (2007), estudiando textos universitarios para la formación de ingenieros encuentran que, en casi todos ellos, la energía no se define de forma explícita, si no que aparece referenciada o vinculada a las leyes o principios de conservación. Excepcionalmente, estos autores hallan dos definiciones:

1. La capacidad para producir un efecto (Van Wylen, Sonntag y Borgnakke, 2000).
2. La propiedad o atributo de todo cuerpo o sistema material en virtud del cual éste



puede transformarse, modificando su situación o estado, así como, actuar sobre otros originando en ellos proceso de transformación (López Rupérez y López Rupérez, 1990).

En este sentido, Alomá y Malaver (2007:392) proponen una definición alternativa de energía como la “Propiedad o magnitud física que puede transformarse o transmitirse y que interviene en los procesos de cambios de estado”. Solbes y Tarín (2008: 156) destacan la importancia de la energía en las ciencias; la naturaleza abierta, dinámica y evolutiva de su definición, así como, su carácter como propiedad universal que cumplen todos los fenómenos conocidos: “La energía es uno de los conceptos más importantes, no solo de la física, sino de otras ciencias. Su elaboración ha sido fruto de un largo y complejo proceso de generalización conceptual y síntesis de diferentes campos de las ciencias, que va desde la “vis viva” (fuerza viva) de Huygens en 1669, hasta la idea actual de la misma establecida a principios del siglo XX”. Y añaden: “Con respecto al concepto de energía, la revisión histórica que se ha presentado pone de manifiesto que no se puede definir de manera cerrada. La idea de dicha magnitud ha ido variando a lo largo de la historia de la ciencia, incorporando nuevos aspectos que se iban descubriendo, del mismo modo que deberá recoger las aportaciones que con toda seguridad, se producirán en el futuro. Reconocemos la energía como una propiedad de todos los sistemas y la importancia de su conservación como un principio universal que cumplen los fenómenos conocidos”.

Los dos autores citados anteriormente resaltan su asociación al estado de todo sistema, caracterizada por su conservación, transformación y transferencia, y destacan, en el desarrollo histórico del concepto de energía, los siguientes hitos:



1. La Conservación de la *Vis Viva* (fuerza viva) (siglos XVII-XVIII) con el concepto de energía potencial (Autores: Galileo, Leibniz, Huygens, Willis, Bernouilli, Borda y Carnot).
2. La Calometría (medida del calor) (siglos XVII-XIX) (Autores: Rey, Black, Lavoisiere y Laplace).
3. La Conservación de la Energía (siglo XIX) (Autores: Mayer, Joule, Poncelet, Rankine, Duglas, Norther y Hemholtz). Y Carnot (que crea el concepto de trabajo dándole el nombre de “momento de actividad y fuerza viva latente”).
4. La Termodinámica (que intenta explicar, con el concepto de energía, los cambios macroscópicos en los sistemas) (siglo XIX) (Autores: Carnot, Clausius y Thomson).
5. El Campo Electromagnético (que explica la acción entre dos cuerpos separados) (mediados del siglo XIX y XX) (Autores: Field, Maxwell, Poynting, Heaviside, Lebedey, Nichols, Hull y Hertz).
6. La Radiación del Cuerpo Negro (cuerpo hipotético cuya superficie absorbe toda la radiación electromagnética que recibe) (mitad del siglo XIX y el XX) (Autores: Kirchhoff, Wien y Planck).
7. La Relatividad (descubrimiento de la energía en reposo y relación entre masa de una partícula y su energía) (finales del siglo XIX y primera mitad del XX) (Autores: Michelson, Morley, Einstein, Poincaré, Hasenöhr, Cunningham, Minkowski, Tolma y Lewis).
8. Física Cuántica, Nuclear y de Partículas (los cuerpos irradian energía independientemente de la existencia de otros cuerpos; si un cuerpo está en equilibrio térmico, recibe la misma cantidad de radiación que la que emite) (mitad del siglo XVIII hasta la actualidad) (Autores: Pulini, Prevost, Lewis,

Einstein, Whittaker, Marburguer y Haldane).

En este último periodo y en relación con la física y mecánicas cuánticas, Roseblum y Kutter (2010) destacan como la física se ha encontrado con la conciencia: “la relación entre la mecánica cuántica y la conciencia es ineludible (pp. 19)...Las definiciones de *conciencia* de los diccionarios apenas son mejores que los de *física*. Hemos estado usando el término -conciencia- como más o menos equivalente al de percatación, o quizás, sensación de percatación. **El concepto ciertamente incluye la percepción del libre albedrío** (pp, 208)”.

Roseblum y Kutter (2010: 236) se preguntan qué hay en la organización de nuestros cerebros para que la mecánica cuántica nos resulte tan extraña y responden que, a este respecto, **la mayoría de los físicos asignaría el enigma cuántico a la Psicología. Así, “su resolución retrataría nuestra incomodidad con la realidad física creada por su observación como un mero bloqueo psicológico. Esta sería la interpretación psicológica de la mecánica cuántica. Si nos la tomamos en serio, quizás sea un asunto que debería ser abordado por los psicólogos”**.

En este sentido, William James, en el discurso que pronunció en calidad de presidente ante la Asociación Americana de Psicología en la Universidad de Columbia titulado “Las Energías de los Hombres” el 28 de diciembre de 1906, publicado en la revista *The Philosophical Review* al año siguiente y traducido por Izaskun Martínez (2005) de la Universidad de Navarra, texto en el que hemos incluido pequeñas correcciones por nuestra parte, habla del concepto de “la suma de energía disponible” para poner en marcha las propias operaciones mentales y morales, y como cada uno reconoce en sí mismo la diferencia entre los días en los que el flujo de esta energía es alto



y en los que es bajo, aunque ninguno sepa exactamente qué realidad abarca el término energía, ni lo que sus flujos, tensiones y niveles son en sí mismos. James, añade (1906:1): “Esta vaguedad es probablemente la razón por la que nuestros psicólogos científicos ignoran incluso este concepto. Indudablemente este concepto se conecta con las energías del sistema nervioso, pero presenta fluctuaciones que no pueden ser fácilmente traducidas en términos nerviosos. Se revela como una noción de cantidad, pero sus flujos y reflujos producen extraordinarios resultados cualitativos. Y aunque mantener elevado el mismo nivel es la cosa más importante que puede sucederle a un hombre, no he encontrado en ninguna de mis lecturas ni una sola página o párrafo de un libro de Psicología científica en los que se hable de ello: los psicólogos han dejado de tratar este tema, y son exclusivamente los moralistas, los *mind-curers* y los médicos los que lo tratan.

(...) Todo el mundo está familiarizado con el fenómeno de sentirse más o menos vivo en diferentes días. Todo el mundo sabe que, dado cualquier día, hay energías inactivas en él que los estímulos de tal día no despiertan, pero que podrían desplegarse si fueran más fuertes. La mayor parte de nosotros siente como si viviera habitualmente bajo una especie de nube suspendida sobre él, manteniéndole bajo su más alto punto de claridad en el discernimiento, de seguridad en el razonamiento o de firmeza en la decisión. Comparado con el estado en el que deberíamos estar, solamente estamos medio despiertos. Nuestros fuegos son sofocados, nuestros impulsos son dominados. Hacemos uso solamente de una pequeña parte de nuestros posibles recursos mentales y físicos.

(...) En algunas personas este sentido de desconexión de sus verdaderos recursos es extremo y encontramos en ellas claras condiciones neurasténicas y psicasténicas, con la vida reducida en un tejido de imposibilidades como el que describen los libros de medicina. Las razones de nuestra imperfecta vitalidad, por la que avanzamos con dificultad, pueden ser explicadas por la psicología científica. Este es el resultado de la



inhibición ejercida por una parte de nuestras ideas sobre otras partes de ellas. La conciencia nos hace a todos cobardes. Los convencionalismos sociales nos impiden decir la verdad a la manera de los héroes y las heroínas de Bernard Shaw. Nuestra respetabilidad científica nos contiene a la hora de ejercitar libremente las partes místicas de nuestra naturaleza. Si somos médicos nuestras simpatías por la cura psíquica son impedidas y si somos *mind-curist* son impedidas nuestras simpatías por la medicina.

(...) Todos nosotros conocemos personas que son modelos de excelencia pero que pertenecen al tipo mental de filisteo extremo. Es tan mortífera su respetabilidad intelectual que hace que, de ninguna manera, podamos conversar con ellas sobre ciertos temas; no permiten que ejercitemos nuestras mentes con ellas, o que podamos ni siquiera mencionar estos temas en su presencia. Yo cuento, entre mis más queridos amigos, con personas que sufren similares inhibiciones intelectuales, con las que habría sido capaz gustosamente de hablar libremente sobre ciertos temas interesantes para mí, o sobre ciertos autores como Bernard Shaw, Chesterton, Edward Carpenter, H. G. Wells, pero no ha sido posible porque les hacía sentirse demasiado incómodos; no se prestaban a ello y yo debía callarme. Un intelecto así, sometido a la literalidad y al decoro produce sobre las personas el mismo efecto que produciría en un hombre físicamente sano el hecho de habituarse a realizar su trabajo con un solo dedo, dejando inmobilizado el resto de su organismo sin utilizarlo.

(...) En pocos de nosotros hay funciones que no sean paralizadas por el ejercicio de otras funciones. G. T. Fechner es una extraordinaria excepción que confirma la regla. Fechner podía usar sus facultades místicas siendo científico. Podía ser, al mismo tiempo, críticamente agudo y devoto. Imagino que pocos hombres de ciencia pueden rezar, pocos pueden mantener una viva comunión con Dios. Sin embargo, muchos de nosotros sabemos muy bien cuánto más libres en muchas direcciones y cuánto más hábiles serían



nuestras vidas, si no fueran selladas tales formas importantes de ganar energía. En todas las personas existen formas potenciales de actividad que, en la práctica, no son usadas.

(...) La existencia de reservas de energía adicionales a las que habitualmente usamos nos es muy familiar en el fenómeno de "segunda aura". Generalmente nos paramos cuando encontramos el primer estrato efectivo, por así llamarlo, de fatiga. En este punto hemos caminado, jugado o trabajado "lo suficiente" y desistimos de continuar. Esta suma de fatiga es un impedimento eficaz que señala el límite de nuestra vida ordinaria. Pero si una necesidad inusual nos obliga a continuar, sucede una cosa sorprendente. El cansancio aumenta hasta un cierto punto crítico en el que gradual o súbitamente desaparece y nos encontramos más frescos que al principio. Evidentemente nos encontramos de repente en un nivel de nueva energía, oculto hasta entonces por el obstáculo del cansancio al que habitualmente obedecemos, y estrato tras estrato de esta experiencia, puede sobrevenir una tercera y una cuarta aura. La actividad mental muestra este fenómeno como si fuera físico y en casos excepcionales podemos encontrar, al otro lado del punto más extremo de fatiga, un gran alivio y una capacidad que nosotros mismos nunca habríamos soñado tener; fuentes de fortaleza que habitualmente no usamos en absoluto porque habitualmente no avanzamos tras el obstáculo, no pasamos nunca esos primeros puntos críticos.

(...) Cuando atravesamos este obstáculo, ¿qué nos empuja a hacerlo? O un estímulo inusual que nos llena de excitación emocional, o alguna idea inusual de necesidad nos inducen a realizar un esfuerzo extraordinario de voluntad. Excitaciones, ideas y esfuerzos, en una palabra, son lo que nos llevan al otro lado de la barrera.

(...) En las condiciones que la invalidez crónica lleva a menudo consigo, la barrera ha cambiado su sitio normal. El umbral del dolor está anormalmente cercano. El mínimo ejercicio funcional provoca una angustia mental que somete y detiene al paciente. En tales



casos de "neurosis habitual" a menudo aparece un nuevo y mayor grado de capacidad como consecuencia de la cura a base de imposiciones y de esfuerzos que el médico obliga al paciente a llevar a cabo contra su voluntad. Primero aparece el verdadero extremo de la angustia, después le sigue un alivio inesperado. No cabe duda de que cada uno de nosotros, somos víctimas de "neurosis habitual". Debemos admitir el límite potencial más extenso y su uso limitado actual. Estamos sujetos a inhibiciones debidas a grados de fatiga que hemos llegado a obedecer solo por hábito. Muchos de nosotros podemos aprender a empujar más allá la barrera y a vivir en un perfecto bienestar en unos niveles de capacidad mucho más altos.

(...) La gente de campo y la gente de ciudad, como clase, ilustran esta diferencia. El rápido ritmo de la vida, el número de decisiones en una hora, el gran número de cosas que se deben tener en cuenta en la ocupada vida de un hombre o de una mujer de ciudad, le parecen monstruosos a una persona de campo. No entiende, en absoluto, cómo vivimos. Pero traslándolo a la ciudad y, en un año o dos, si no es muy mayor, aprenderá él mismo a mantener el ritmo como cualquiera de nosotros, obteniendo más de sí mismo en una semana que lo que habría hecho en su casa en diez semanas.

(...) Los fisiólogos muestran cómo uno puede mantenerse equilibradamente nutrido, sin perder o ganar peso, con cantidades increíblemente diferentes de comida. Así, uno puede estar en lo que podría llamar "equilibrio eficiente" (sin ganar ni perder capacidad, una vez alcanzado el equilibrio), con cantidades de trabajo increíblemente diferentes, sin tener en cuenta en qué dimensión el trabajo puede ser clasificado, ya que puede ser trabajo físico, intelectual, moral o espiritual.

(...) Por supuesto hay límites: los árboles no crecen hasta el cielo. Pero queda el simple hecho de que los hombres poseen cantidades de recursos que solamente pocos individuos excepcionales usan hasta sus límites.



(...) Las emociones que nos llevan al otro lado de la barrera efectiva, son, a menudo, las emociones más clásicas, como el amor, la cólera, la atracción de la masa, o la desesperación. Las vicisitudes de la vida nos las ofrecen en abundancia. Un nuevo cargo de responsabilidad, si no destruye al hombre, le mostrará a menudo, es más, le mostrará habitualmente que es una criatura mucho más fuerte de lo que él suponía. Incluso aquí somos testigos (algunos de nosotros admirando y otros deplorando; y yo debo incluirme entre los admiradores) de los efectos dinamogénicos de una elevadísima posición política sobre las energías de un individuo que ya ha manifestado una cantidad normal de energía antes de llegar al cargo.”

En relación con ciertas enfermedades James (1906) sostiene que el modo de curar a todos aquellas personas víctimas de un sentido crónico de debilidad, torpeza, letargo, fatiga, insuficiencia, imposibilidad, irrealidad e impotencia de la voluntad es descubrirles los modos más usuales y útiles de poner en movimiento sus reservas de energía vital, realzar su sentido vital para hacer que se sientan nuevamente vivos. James termina afirmando que el mayor descubridor de los más profundos niveles de energía es, la voluntad.

Barron (1963), estudiando la relación entre inteligencia y creatividad en el *Institute of Personality Assessment and Research (IPAR)* que se estableció en la Universidad de California en Berkeley en 1949, afirma que cuando comparan las auto-descripciones con las descripciones profesionales de sujetos que son igualmente originales e inteligentes, parece que la inteligencia representa la operación del comportamiento basado en el principio de realidad, y es la responsable de características como el apropiado retraso en la expresión impulsiva o **la organización eficaz de la energía instintiva para alcanzar los objetivos en el mundo real** (Sternberg y O’Hara, 2005).



Energía y Trabajo se encuentran totalmente unidos, cuestión que se refleja en la bibliografía académica y científica. La energía se define como la capacidad para realizar un trabajo (Bueche, 1988). Por otro lado, Fidalgo y Fernández (2016) destacan el hecho de que toda energía es una propiedad general de materia, que se manifiesta de muy diversas formas y que se puede identificar como un “capital” que poseen todos los cuerpos por el mero hecho de su existencia, lo que les permite, realizar un trabajo. Restan importancia a la falta de definición precisa del concepto y destacan que lo verdaderamente importante es conocer sus efectos, así como su proyección práctica, que identifican con todo el cúmulo de bienestar del que goza nuestra sociedad. El reto para ellos es lograr su consumo razonable y su justa distribución.

A modo de reflexión personal, el ser humano, como todo cuerpo existente tiene por tanto también, energía en forma de “capital” que le permite realizar un trabajo. Ese capital supone una alteración del sistema “ser humano” y del sistema “entorno”, donde los intercambios para el desarrollo mismo de su vida y evolución, tienen lugar. Igualmente, el ser humano y su comportamiento se ven afectados por el consumo razonable de la energía y su justa distribución para poder realizar las tareas propias para la conservación de la vida, el propio desarrollo y el del entorno.

La Psicología del Trabajo, tiene pues que ver sin duda, con la aplicación de los principios generales de la física y la energía de los cuerpos, sin los cuales sería imposible el comportamiento humano, y por ende, su capacidad para realizar tareas y conseguir objetivos.



Según lo expuesto, podemos concluir que:

1. La energía es un concepto importante para Psicología en general y para la Psicología del Trabajo en particular, tanto desde su perspectiva etimológica (estudio del hábito de vida, alma-espíritu y entelequia) como científica (estudio del comportamiento humano observable bajo el esquema: Estimulo-Organismo-Respuesta).
2. No hay soplo de vida, sin energía.
3. No hay comportamiento humano sin energía.
4. No hay trabajo sin energía.
5. El soplo de vida, el comportamiento humano y el trabajo en sí mismos son de naturaleza energética.
6. Es oportuno y útil ahondar en el conocimiento de esa naturaleza energética que permite comportarse al organismo, trabajar y tender a alcanzar fines.
7. Es oportuno y útil ahondar en el conocimiento de esa naturaleza energética y su relación con el intelecto.

Sin embargo, la Psicología como ciencia, no ha dedicado mucho tiempo a analizar el concepto energía en sí mismo. En este sentido, Schippers y Hogenes (2011: 193) expresan: “Aunque la energía es un concepto implícito en muchas teorías motivacionales, casi nunca se ha mencionado, o investigado, explícitamente”. Estos dos autores en su revisión sobre Energía, *Management* y Personas en las Organizaciones, dejan patente que existen teorías como el Fluir (*Flow*), el Bienestar Subjetivo, el Compromiso (*Engagement*), el Agotamiento Emocional-Quemazón (*Burnout*), entre otras tantas, que confluyen en el constructo energía. También demuestran que existe conexión entre determinadas características de Personalidad y la energía y además identifican como la gestión de la energía, puede ser incorporada de manera beneficiosa al



mundo de la investigación, proponiendo una agenda para llevar a cabo progresos en esta línea. En la Tabla 1 aparecen algunos de los constructos que conectan Psicología y energía en el mundo del Trabajo y las Organizaciones, y en la Tabla 2 algunos de los autores que estudian estas conexiones.

Tabla 1. Algunos autores y constructos relacionados con la energía en Psicología del Trabajo (Schipper y Hogenes, 2011)

ALGUNOS CONCEPTOS nombrados por Schippers y Hogenes (2011)	DEFINICIÓN
FLUIR (FLOW) Csikszentmihalyi (1990)	Estado de conciencia que se genera en las personas cuando viven experiencias óptimas, normalmente asociadas a la realización de determinadas actividades en las que es necesario involucrar todas las capacidades de atención y habilidad.
COMPROMISO (ENGAGEMENT) Schaufeli <i>et al.</i> (2002)	Constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.
FLORECER (FLOURISHING) Fredrickson y Losada (2005)	Valoración que hacen las personas acerca de sus relaciones sociales, propósito y sentido de vida, Autoeficacia y auto-respeto. Tiene que ver con el sentimiento de felicidad y bienestar que la persona posee.
PROSPERIDAD (THRIVING) Spreitzer <i>et al.</i> (2005)	Estado psicológico en el que los individuos experimentan tanto un sentido de vitalidad, como un sentido de aprendizaje en el trabajo.
QUEMAZON-DESGASTE-AGOTAMIENTO EMOCIONAL (BURNOUT) Bakker y Heuven (2006)	Falta de energía; agotamiento a nivel físico, emocional y cognitivo debido a exposiciones prolongadas de estrés por un tiempo prolongado.

Tabla 2. Algunos autores que estudian procesos relacionados con la energía en Psicología del Trabajo (Schipper y Hogenes, 2011)

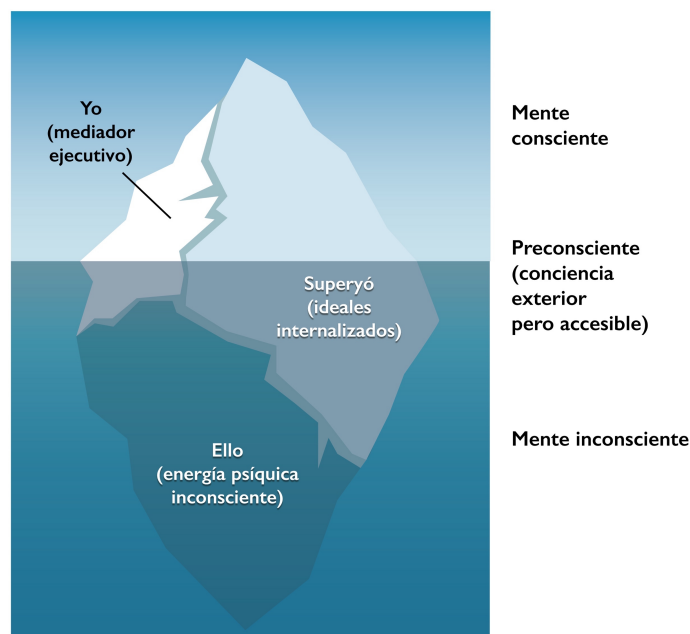
Adams y Jex	1999	Crowe y Higgins	1997	Kark y Van Dijk	2007
Ash, I.E	1913	Hewlin	2003	Lam et al.	2003
Bakker y Heuven	2006	Higgins	1998	Leiter y Maslach	1988
Bass	1985	Kark y Van Dijk	2007	Macan	1994
Brockner y Higgins	2001	Calderwood	2009	Maslach and Schaufeli	1993
Brotheridge y Lee	2003	Cross and Parker	2004	Maslach et al	2001
Bruch y Ghoshal	2003	Cross et al	2003	Middleton	1989
Burke y Witt	2004	Crowe y Higgins	1997	Morris y Feldman	1996
Calderwood	2009	Csikszentmihalyi	1990	Nolan et al.	1998
Cross and Parker	2004	LeFevre	1989	Quinn y Dutton	2005
Cross et al	2003	Diener	1984	Roese et al	1999
Crowe y Higgins	1997	Eisenberger et al	2005	Ryan and Frederick	1997
Csikszentmihalyi	1990	Fredrickson y Losada	2005	Ryan y Frederick	1997
Diener	1984	Friedman y Förster	2001	Schaufeli et al.	2006
Eisenberger et al	2005	González-Roma et al	2006	Seligman	2000
Fredrickson y Losada	2005	Grandey	2003	Sonnentag	2001
Friedman y Förster	2001	Heaphy y Dutton	2008	Spreitzer et al	2005
González-Roma et al	2006	Hewlin	2003	Stam et al.	2010
Grandey	2003	Higgins	1998	Van Gelderen et al.	2007
Heaphy y Dutton	2008			Yukl	1998



Otro de los ámbitos, en Psicología en el que la Energía tiene un papel extenso y protagonista es la Psicología Dinámica. Según Mayers (2011) la teoría de Sigmund Freud (1856-1939), el psicoanálisis, atribuye nuestros pensamientos y acciones a motivaciones o conflictos inconscientes. El inconsciente, según Freud es un reservorio de pensamientos, deseos, sentimientos y recuerdos en su mayoría inaceptables para la persona. Para los psicólogos contemporáneos, incluye el procesamiento de información del que no tenemos conciencia. Freud, tras largos años de estudio de sus pacientes, llega a la conclusión de que el inconsciente se puede entrefer en nuestro comportamiento, a través de las asociaciones libres, las creencias, los hábitos y los síntomas, los sueños y los lapsus verbales o los actos fallidos. Según la concepción psicoanalista la mayor parte de la mente permanece oculta en este reservorio.

Freud divide la mente en tres niveles, según el grado de consciencia (Consciente, Pre-consciente e Inconsciente) y los representa mediante un iceberg inmerso en el agua:

Figura 1. Modelo de Freud sobre los distintos niveles de consciencia mental.
Mayers (2011). (Diseño de Kolima Books para esta tesis)



Para comprender la dinámica de la mente, Freud propone tres sistemas que interactúan: el *ello*, el *yo* y el *superyó*:

1. Define el *ello* como la reserva de energía psíquica inconsciente que lucha constantemente por satisfacer los impulsos básicos de supervivencia, reproducción y agresividad. Opera según el *principio del placer*: si la realidad no lo restringe, busca la satisfacción inmediata.
2. El *yo* se desarrolla desde la infancia y permite a la persona enfrentarse al mundo real. Opera según el *principio de la realidad*. Busca gratificar los impulsos del *ello* de modo realista para obtener más placer a largo plazo que el dolor o la destrucción.
3. El *super-yo* comienza a forjarse entre los 4 y 5 años. Es la voz de la conciencia que empuja al yo a considerar no solo lo real, sino también lo *ideal* y que se centra en cómo debemos comportarnos. Anhela la perfección, permite juzgar las acciones y produce sentimientos positivos de orgullo o negativos de culpa.

Meyer (2011) continúa describiendo como el desarrollo de la Personalidad según Freud, se lleva a cabo a través de una serie de etapas psicosexuales durante las cuales las energías psíquicas del *ello* se concentran en distintas partes del cuerpo sensibles al placer (zonas erógenas). Los seguidores de Freud, denominados neofreudianos, aceptaron las ideas fundamentales de su maestro y valoraron más el papel de la conciencia tanto en la interpretación de las experiencias como en la defensa frente al entorno. Dudaron de que la agresividad y el sexo fueran motivaciones tan fuertes, y dieron más importancia a las motivaciones más elevadas de la persona y la interacción social. Así Karen Horney (1885-1952) destaca el deseo de amor y seguridad del ser humano y



defiende, que la opinión de que las mujeres son criaturas infantiles y emocionales, y como tales, incapaces de ser responsables e independientes, era el resultado de la tendencia masculina a rebajar la Autoestima de las mujeres (Psicología Femenina, 1932).

Carl Gustav Jung (1875-1961) por su parte, sostiene que el inconsciente ejerce una influencia poderosa en el comportamiento de las personas. Su obra está cargada de referencias a la energía. Así en “Energía Psíquica y Esencia del Sueño” (1954) encontramos seis ensayos que tratan de cuestiones fundamentales de la Psicología profunda, la primera de ellas: la energía psíquica. Jung considera que los fenómenos anímicos pueden someterse a consideración energetista, aunque por su índole misma se sustraen de toda determinación cuantitativa exacta. En este volumen aborda las principales transformaciones dinámicas y la mutación de las formas de energía por formación de símbolos (Introducción a Energía Psíquica y la Esencia del Sueño en Ediciones Paidós, 1954). En la parte primera de ese volumen, “Sobre la Energética del Alma”, el autor señala (pp. 11): “Cuando introduje en la Psicología mi concepto de la libido tropecé con múltiples tergiversaciones y aun con el más estricto rechazo, de modo que quizá no sea superfluo considerar una vez más los fundamentos de dicho concepto. Es un hecho de todos conocido que el suceder físico puede ser abordado desde dos puntos de vista: mecanicista el uno, energetista el otro (aquí el autor cita a Wundt con su obra “Sobre la mecánica y la energética”, tomo III, 1903 y a Hartmann con su obra “*Weltanschauung der modernen Physik*”, 1909). Y prosigue (pp: 11 y 12): “La concepción mecanicista es puramente causal y concibe todo hecho como resultado de una causa, aceptando que las sustancias inmutables modifican sus relaciones mutuas de acuerdo con leyes constantes.



La concepción energetista, en cambio, es esencialmente finalista y concibe el suceder como consecuencia de una causa, en el sentido de que las variaciones fenoménicas se basan en la acción de cierta energía, la cual se mantiene constante a través de esas mismas variaciones y concluye por llevar entrópicamente a un estado de equilibrio general. El decurso energético tiene un determinado sentido objetivo, ya que sigue irremediabilmente (irreversiblemente) la caída del potencial. La energía no es la concepción de una sustancia moviente en el espacio, sino un concepto abstraído de las relaciones de movimiento. Sus fundamentos no son, pues, las sustancias mismas, sino las relaciones de éstas, mientras que el fundamento del concepto mecanicista radica en la sustancia *semoviente* (que se mueve por sí mismo) en el espacio. Ambos puntos de vista son indispensables para la comprensión del suceder físico y gozan, por tanto, de general aceptación, al punto que la vigencia paralela de las consideraciones mecanicista y energetista ha permitido que paulatinamente surgiera una tercera concepción, mecanicista y energetista a la vez...” Y en la página 13 añade: “si a nuestra intuición sólo se dieran sustancias movientes, únicamente habría explicaciones causales; pero a nuestra intuición se dan también relaciones cinemáticas, que imponen la consideración energetista. De no ser así, ni habría sido necesario inventar el concepto de energía. El predominio de una u otra concepción no depende tanto de la conducta objetiva de las cosas, sino más bien de la actitud psicológica del investigador o pensador”.

Jung asocia la energía a la teoría del observador, según el Modelo de Inteligencia Energética que comentaremos más adelante. Junto a Freud y Jung, cabe mencionar especialmente también en la tradición psicodinámica el trabajo de Alexandre Lowen (1910-2008). Alexandre Lowen es el creador de la Bioenergética, basada en la obra de Wilhelm Reich (1897-1957), su maestro. Lowen estudió la relación entre mente y cuerpo



debido a su experiencia personal con actividades físicas y deportes. Ahondó en las ideas del pedagogo y compositor Emile Jacques-Dakroze (también aparece como Dalcroze) (Austria, 1865 – Ginebra, 1950) cuyo método se basa en la coordinación entre los sonidos y los movimientos, de tal modo que la actividad corporal sirva para desarrollar imágenes mentales de los sonidos, así como, del concepto de Relajación Muscular Progresiva (RMP) y Yoga de Edmund Jacobson (1888-1983), creador del Biofeedback.

Lowen (1977) llegó a la convicción de que la persona podía influir en sus actitudes mentales trabajando sobre el cuerpo. Define la Bioenergética como el estudio de la Personalidad humana en función de los procesos energéticos del cuerpo. Comenta que esta palabra se emplea también en bioquímica donde se refiere a un campo de investigación sobre los procesos de energía a nivel molecular y submolecular. Continúa exponiendo cómo todos podemos aceptar la proposición fundamental de que hay energía en todos los procesos de la vida (en el movimiento, en el sentimiento y en el pensamiento) y que estos procesos pueden interrumpirse si al organismo le falta el suministro de energía. Conecta la energía con la Personalidad. Considera que la cantidad de energía que tiene la persona y la forma en que la usa tiene que determinar la Personalidad y reflejarse en ella. Apunta como los estudios filmados de individuos deprimidos muestran que realizan solo la mitad de los movimientos espontáneos que efectúa una persona no deprimida.

Para Lowen (1977) las actividades fundamentales de los organismos vivos son la expresión de su ser. La persona se expresa a sí misma en sus acciones y movimientos, y cuando esta auto-expresión es libre y apropiada a la realidad de la situación, experimenta una sensación de satisfacción y placer con una descarga de su energía. Este placer y



satisfacción estimulan a su vez al organismo a una mayor actividad metabólica, que inmediatamente se refleja en la respiración más profunda y completa. Las actividades rítmicas e involuntarias de la vida funcionan a nivel óptimo con el estímulo del placer. Para Lowen el placer y la satisfacción constituyen la experiencia inmediata de las actividades de auto-expresión. Cuando se limita el derecho de la persona a expresarse a sí mismo, se limitan sus oportunidades de gozar del placer y del vivir creativo.

La Bioenergética insiste de manera principal en la respiración, el sentimiento y el movimiento, junto con el intento de relacionar el funcionamiento actual energético del individuo con la historia de su vida para descubrir paulatinamente, las fuerzas interiores (los conflictos) que impiden a la persona funcionar a todo su potencial energético.

La mente, el espíritu y el alma son aspectos de todo cuerpo viviente. El cuerpo expresa quién es la persona en el mundo. El cuerpo es un sistema energético que está en interacción con su medioambiente, energéticamente. Además de la energía derivada de la combustión de alimentos, la persona se estimula, se carga en virtud del contacto con fuerzas positivas (un día brillante, un paisaje hermoso...). Una persona más cargada es más resistente a las influencias negativas, y al mismo tiempo, constituye una influencia para los demás, especialmente cuando la estimulación fluye libre y plenamente por todo el cuerpo. Estas personas son una bendición, es una alegría estar con ellas, y todos lo sentimos intuitivamente (Lowen, 1977). El trabajo mediante el cuerpo y el movimiento es esencial en la forma de intervención bioenergética para mantener y reestablecer el equilibrio energético e integral en la persona.

1.1.2. La Inteligencia: Definiciones, Naturaleza, Recorrido Epistemológico del Constructo (ver también Anexo I), Autores, Algunas Medidas y su Relación con la Energía

“Descubrimos que **toda la Psicología se iluminaría si pudieran tomarse como la cantidad de energía mental general** y las *s* como la eficiencia de motores mentales específicos”

Spearman (1927: 137)

Las ideas son como átomos **con energía y conciencia**. Poseen la capacidad de **atraer o repeler** otras ideas en función de su compatibilidad

(Johann Friedrich Herbart en López González, 2013)

A medida que el pensamiento de Cattell sobre estas medidas psicofísicas se desarrolló, parece haber visto los datos como evidencia de un **intelecto unitario**.

(Plucker y Esping, 2014).

Según el Diccionario de la RAE la palabra constructo proviene del inglés *construct* y este del latín *constructus*, part. pas. de *construere* 'construir' y se define como:

1. m. Construcción teórica para comprender un problema determinado.
2. m. Psicología . Categoría descriptiva bipolar con la que cada individuo organiza datos y experiencias de su mundo, como el frío y el calor, lo dinámico y lo estático, etc.

Constructo es, en Psicología , cualquier entidad hipotética de difícil definición dentro de una teoría científica. Un constructo es algo que se sabe que existe, pero cuya definición es difícil o controvertida.

Inteligencia, en inglés *Intelligence*, se deriva de dos palabras -inter y legere- Inter significa "entre" y Legere significa "elegir". Una persona inteligente es aquella que ha aprendido a "Elegir entre". En palabras de J. Martin Klotsche (Collings y Harper, 2007:



195): “Sabe que el bien es mejor que el mal, que la confianza debe reemplazar el miedo, que el amor es superior al odio, que la dulzura es mejor que la crueldad, la paciencia que la intolerancia, la compasión que la arrogancia, y que la verdad tiene más virtud que la ignorancia”.

Tal como apunta Myers (2011: 405-406): “LOS PSICÓLOGOS DEBATEN: ¿Deberíamos considerar que la inteligencia es una aptitud o la suma de muchas? ¿Algo vinculado a la velocidad cognitiva? ¿Algo que se puede evaluar neurológicamente? Aún así, los expertos en inteligencia creen que aunque las personas cuentan con habilidades diferentes, la inteligencia no es “algo” si no un concepto. Cuando nos referimos al “CI” (siglas de cociente intelectual) de alguien como si fuera una característica fija y objetivamente real como puede serlo la altura, estamos cometiendo un error de razonamiento que se denomina «materialización», o sea, ver un concepto abstracto e inmaterial como si fuera una cosa concreta. Materializar es inventar un concepto, darle un nombre y luego convencernos de que esa cosa existe objetivamente en el mundo”. (...) Cuando alguien dice: «Ella tiene un CI de 120», está materializando el CI e imagina que es algo que se tiene y no una puntuación obtenida en una prueba de inteligencia determinada. (...) Habría que decir: «Su puntuación en la prueba de inteligencia fue de 120»”. Myers (2011: 405-406) prosigue: “**La inteligencia es un concepto construido socialmente.** Las culturas consideran «inteligentes» los atributos que favorecen el éxito dentro de esas culturas (Sternberg y Kufman, 1998)”...“En cada contexto, **la inteligencia es la capacidad de aprender a partir de la experiencia, de resolver problemas y de utilizar el conocimiento para adaptarse a las situaciones nuevas.** En los estudios de investigación, la inteligencia es lo que miden las pruebas de inteligencia, que históricamente tendieron a ser las que resolvieron los alumnos talentosos”.

La naturaleza de la inteligencia humana y su estudio psicológico han sido áreas de continuo debate científico. Muchos han argumentado que la inteligencia humana se describe mejor como una construcción única, como el coeficiente intelectual (IQ), mientras que otros defienden su constitución multifactorial (Cianciolo y Sternberg, 2004; Gardner, 1983; Sternberg, 1987).

Benatuli, Castro Solano y Torres (2005), exponen como en 1921 un panel de expertos especialmente consultados para determinar qué era la inteligencia llegó a la conclusión de que se trataba de la capacidad para adaptarse exitosamente al ambiente. Estos expertos hacían especial hincapié en los procesos mentales básicos y de orden superior tales como la resolución de problemas y la toma de decisiones (Sternberg, 2000). Las definiciones señalaban que esta capacidad era generalmente abstracta y que constaba de ciertos procesos mentales que daban cuenta de los comportamientos inteligentes. En 1986 un simposio similar realizado con el propósito de revisar los acuerdos y discrepancias entre los teóricos en los últimos 65 años, otorgaba mucho más importancia a los procesos cognitivos básicos. La inteligencia tenía que ver con procesos tales como la metacognición y con las funciones ejecutivas. Asimismo comenzó a considerarse el papel de la cognición situada (paradigma de la cognición situada vinculado al enfoque sociocultural vigotskiano en el que se afirma que el conocimiento es situado, es decir, forma parte y es producto de la actividad, el contexto y la cultura, Díaz-Barriga, 2003) y de las diferencias culturales (Sternberg y Detterman, 1992).

Gardner en 1983 propuesto ocho inteligencias: Lingüística, Lógico-matemático, Espacial, Musical, Naturalista, Kinestésico-corporal, Interpersonal e Intrapersonal, para más tarde, en 1999, añadir una novena: la Inteligencia Existencialista (Gardner, 1999). En esta línea en los últimos años, se ha producido una extensa literatura científica sobre



tipos de inteligencia relacionadas con las formas de interacción que describen habilidades cognitivas, de percepción, emocionales y de gestión en niveles intrapersonales e interpersonales (Gardner, 1983; Goleman, 1995; Mayer, Caruso y Salovey, 2000; Salovey y Mayer, 1990).

En este siglo XXI se han incrementado especialmente aquellas que tienen que ver con la dimensión trascendente del ser humano y su aportación a un fin mayor a sí mismo que lleve a solucionar los problemas que actualmente vive nuestro mundo (Sternberg, 2018). Parece ser que el aspecto tan mencionado en las definiciones de inteligencia relacionado con “adaptarse al entorno”, esté últimamente reclamando una revisión de nuestra forma, como seres humanos “inteligentes”, de lograr esta adaptación. Más bien pareciera, que en muchas de nuestras actividades nos estemos alejando de la concepción profunda de qué es nuestro entorno, el papel que juega en nuestra supervivencia, y de cómo estamos afectando con nuestro comportamiento a su preservación y disfrute responsable, tanto en lo que respecta a nuestro impacto en el hábitat biológico natural como en el hábitat social. Así Zoharn (1997), Zoharn y Marshall (2000 y 2004), Amram (2007) y King (2008), entre otros, hablan de Inteligencia Espiritual como aquella que contribuye a la creación de consciencia y la integración de aspectos materiales y trascendentes de la existencia, que lleva al dominio de los estados espirituales que puede vivir una persona.

Por otra parte, como señala Nelson (2009), la mayoría de las teorías del desarrollo, ya sean psicológicas, filosóficas o religiosas, presuponen una meta o punto final para el proceso de desarrollo, un ideal para ser logrado, así como una forma de vida para lograrlo (Hadot, Davidson y Wissing, 1990; Hadot, 1995; Druker, 1994). Esto es particularmente



cierto en el caso de las teorías del desarrollo que necesitan una comprensión de lo que se encuentra en la cima de la jerarquía de necesidades. Si bien estos objetivos pueden basarse en parte en observaciones empíricas, también llevan consigo supuestos culturales, filosóficos o teológicos sobre la naturaleza de la vida, el ser humano y la sociedad ideal. Nelson (2009) comenta como estas presuposiciones se basan en juicios de valor y no son "demostrables" en el sentido científico. Según plantean Browning y Cooper (2004) afectan a toda la teoría del desarrollo y el tipo de vida que es descrita por esta, ya que todos los aspectos del crecimiento se conceptualizan como conducentes a ese objetivo. Los objetivos globales de desarrollo podrían incluir felicidad, una sensación de plenitud o bienestar, la capacidad para reproducir los éxitos, el logro del potencial único de la persona, un sentido de significado y propósito, y las relaciones positivas o autodominio autónomo (Ryff, 1989). Algunas de estas metas pueden ser más modestas: volverse competente, funcionar exitosamente dentro de la sociedad, o simplemente proteger a otros de un pasado tóxico (Kotre y Kotre, 1998) y otras más amplias o profundas. Nelson (2009) apunta que nuestro pensamiento sobre las metas de desarrollo también puede depender de si uno se centra en la espiritualidad genérica (Benson, Roehlkepartain y Rude 2003; Helminiak, 1987) o si se centra en una concepción del desarrollo más religiosa y específica. Las teorías jerárquicas en el cristianismo u otras tradiciones religiosas contienen una tensión entre la espiritualidad como una meta solo alcanzable para unos pocos y una visión de una vida religiosa para todos en los ámbitos de la vida cotidiana (Sheldrake, 1995).

Carbajo, 2011 señala como desde el surgimiento de Psicología como ciencia (finales del siglo XIX y principios del XX), el estudio de la inteligencia y sus teorías se han desarrollado a través de distintos investigadores y psicólogos procedentes



principalmente de la Psicología Diferencial, de la Psicología Evolutiva o de la Psicología Cognitiva. Partiendo de los tres paradigmas tradicionales: mecanicista, organicista y contextual dialéctico y dada la importancia y complejidad de **la inteligencia que se expresa en la conducta con múltiples facetas**, la Psicología ha formulado distintos **modelos explicativos que pretenden su comprensión**. En este sentido, Sternberg (1987) ha formulado tres clases de modelos psicológicos explicativos de la inteligencia en función de los tres lugares en los que puede estar ubicado el constructo inteligencia: en el individuo, en la sociedad o en interacción entre el individuo y la sociedad. Estas visiones acerca de la naturaleza de la inteligencia no son excluyentes entre sí sino más bien **complementarias** (Carbajo, 2011).

Un grupo de expertos de la APA (Asociación Americana de Psicología) expuso en 1996 las siguientes apreciaciones sobre la Inteligencia (Neisser *et al.*, 1996: 77): “Los individuos difieren entre sí en su capacidad para comprender ideas complejas, para adaptarse eficazmente al entorno, aprender de la experiencia, participar en diversas formas de razonamiento y superar obstáculos pensando. Aunque estas diferencias individuales pueden ser sustanciales, nunca son del todo consistentes: el rendimiento intelectual de la persona variará según las circunstancias, los dominios y según los criterios utilizados para juzgarlo. Las distintas concepciones de «inteligencia» han intentado aclarar y organizar este complejo conjunto de fenómenos. A pesar de que se ha logrado una claridad considerable en algunas áreas, esa conceptualización no ha respondido todavía a todas las importantes preguntas al respecto, y ninguna de ellas obtiene el asentimiento universal. En efecto, cuando a dos docenas de destacados teóricos se les pidió recientemente que definieran la inteligencia, dieron dos docenas diferentes de definiciones (Sternberg y Detterman, 1986). Tal desacuerdo no es motivo de



consternación. La investigación científica rara vez comienza con definiciones totalmente acordadas, aunque puede eventualmente conducir a ellas.”

Este panel de expertos hace una aproximación al tema de índole psicométrica reconociendo que muchas de las pruebas más utilizadas no pretenden medir la inteligencia en sí, si no algunos constructos estrechamente relacionados con esta: aptitud escolar, logros académicos, habilidades específicas, etc. y que tales pruebas son especialmente importantes para fines de selección. Además, Neisser *et al.* (1996) explican como por convenio, las puntuaciones generales de las pruebas de inteligencia generalmente se convierten a una escala en la que la media es 100 y la desviación estándar es 15 (la desviación estándar es una medida de la variabilidad de la distribución de puntuaciones). Aproximadamente el 95% de la población alcanza puntuaciones que se encuentran dentro de los límites de dos desviaciones estándar de la media, es decir, entre 70 y 130. Por razones históricas, el término "IQ" (Cociente Intelectual, CI en castellano) se utiliza a menudo para describir puntuaciones en pruebas de inteligencia. Originalmente esta práctica se refiere a un "Cociente de Inteligencia" que se obtuvo dividiendo la llamada edad mental por una edad cronológica y apuntan que este procedimiento ya no se utiliza. Además Neisser *et al.* (1996) exponen, cómo las personas rara vez funcionan igual de bien en todos los diferentes tipos de elementos incluidos en una prueba de inteligencia. Una persona puede rendir relativamente mejor en elementos verbales que en los espaciales, por ejemplo, mientras que otra puede mostrar el patrón opuesto. Sin embargo, las sub-pruebas que miden diferentes habilidades tienden estar correlacionados positivamente: personas que puntúan alto en una, es probable que estén por encima del promedio en otras. Estos patrones complejos de correlación pueden aclararse por análisis factorial, pero los resultados de tales análisis son a menudo controvertidos en sí mismos.



Neisser *et al.* (1996) detallan, como algunos teóricos (por ejemplo, Spearman, 1927) han enfatizado la importancia de un factor general, *g*, que representa lo que tienen todas las pruebas en común; otros (por ejemplo, Thurstone, 1938) se centran en más factores de grupo específicos como la memoria, la comprensión verbal, o la facilidad numérica. Neisser *et al.* (1996) comentan que, hoy en día, la visión común contempla algo así como una jerarquía de factores con *g* en el vértice, aunque no hay pleno acuerdo sobre lo que realmente significa *g*: se ha descrito como una mera regularidad estadística (Thomson, 1939), una especie de energía mental (Spearman, 1927), un resumen generalizado de la capacidad de razonamiento (Gustafsson, 1984), o una medida de índice de la velocidad de procesamiento neuronal (Reed y Jensen, 1992).

También señalan Neisser *et al.* (1996) como ha habido muchas disputas sobre la utilidad de IQ y de *g*. Algunos teóricos son críticos con el enfoque psicométrico (por ejemplo, Ceci, 1990; Gardner, 1983; Gould, 1978), mientras que otros lo consideran firmemente establecido (por ejemplo, Carroll, 1993; Eysenck, 1973; Herrnstein y Murray, 1994; Jensen, 1972). Los críticos no discuten sobre la estabilidad de sus resultados, ni sobre el hecho de que predigan ciertas formas de logro, especialmente el logro escolar, con bastante eficacia. Argumentan, sin embargo, que basar un concepto de inteligencia solo en los puntajes de las pruebas es ignorar muchos aspectos importantes de la capacidad mental.

Debemos destacar que Spearman en 1904 define *g* como **energía mental** (“*mental energy*”). En 1927 (1927: 89) expresa: “La Hipótesis de energía mental: La siguiente explicación sobre *g* toma el aventurado paso de diferir de todos los fenómenos en estos momentos observables sobre la mente y procede, en cambio, a inventar un algo



subyacente (que por analogía con la física) se ha venido llamando la energía mental.” Para Spearman (1927) esta energía (factor g de inteligencia) tiene que ver con el “poder”, la “fuera” o en particular “la energía” mentales. El originador del término (ἐνέργεια) fue Aristóteles. Spearman explica cómo su significado, a principios del siglo pasado, estaba lejos de su significado original: “Esa «energía» de Aristóteles significaba cualquier *manifestación real* de cambio, mientras que la potencia (δύναμις) no era más que la potencialidad latente para ese cambio (Spearman, 1927:117). Para Spearman esta energía mental consta de dos componentes: Uno proveniente de la Atención (*Attention*) y otro proveniente de la Voluntad (*Will*), es de carácter universal y tiene que ver con: 1) la adaptabilidad consciente a nuevas situaciones, 2) la capacidad para aprender, 3) el poder de la combinación y la abstracción. El autor añade que g mide solo un factor de cualquier operación mental, no todos los factores que intervienen en las operaciones mentales.

Como hemos descrito, muchos otros autores además de Spearman, relacionan Energía e Inteligencia. En la tabla 3 presentamos un resumen de algunos de ellos. Una ampliación más detallada de esta información se puede encontrar en el Anexo I. El número que aparece junto al autor es el correspondiente a su lugar en el Anexo I. Para conocer fuentes utilizadas, consultar página 1 del Anexo I.

Tabla 3. Algunos autores estudiosos de la Inteligencia que la relacionan con la Energía

AUTOR	POSTULADO-REFLEXIÓN
Aristóteles (4) (384-322 a.C.)	. Llama intelecto a la parte racional del alma humana (tiene la capacidad de obtener el conocimiento de los universales abstractos). . El alma es el hálito o soplo de vida.
Avicena (6) (980-1037)	. La mente es una capacidad del alma que la prepara para adquirir conocimiento.
T. de Aquino (9) (1225-1274)	. Nadie puede saber por otro, cada uno debe saber por sí mismo. . Los maestros solo pretenden excitar las energías latentes de nuestras mentes y ayudarnos a saber.
J. G. Fichte (24) (1762-1814)	. La llave maestra sobre la comprensión de la mente, con todos sus procesos y cambios, tiene que ver con el tan renombrado principio de la conservación de la energía y la variación en su modelo de manifestación.
J. F. Herbart (28) (1776-1841)	. La vida psíquica se encuentra supeditada a un dinamismo energético-representacional en constante desequilibrio y acomodación. . El alma entra a designar, ante todo, un proceso permanente de conservación y sustitución de representaciones, en donde las que poseen mayor energía desplazan a las otras, mientras que las desplazadas, por su parte, aguardan su momento para volver a salir, para ganar conciencia (Apercepción). . Las ideas (“presentaciones”) proceden de la experiencia, están ordenadas en el tiempo y varían de intensidad. Las ideas son como átomos con energía y conciencia.
F. Galton (30) (1822-1911)	. Es imprescindible la energía junto con la capacidad elevada antes de conseguir la eminencia. . Los más “capaces intelectualmente” se diferencian de los menos en dos cualidades (Sternberg, 1990): 1) La energía o capacidad de trabajo (las personas intelectualmente dotadas eran aquellas que presentan extraordinarios niveles de energía), 2) La sensibilidad ya que la única información procedente de los sucesos externos llega a través de los sentidos y es en la perspicacia de los sentidos donde radican las diferencias en luminiscencia, tono, olor... que es la información con la que actúa la inteligencia. . Tiene en cuenta la energía, la persistencia y el intelecto al factorizar los ingredientes del éxito (Simonton, 2003).
W. James (43) (1842-1910)	Escribe: “Energía de los Hombres” (<i>Energy of Men</i>) publicado en enero de 1907 y “Los poderes del hombre” (<i>The Powers of Men</i>). Las energías, los poderes y las posibilidades son centrales en su antropología filosófica. . Hablaba del concepto de “la suma de energía disponible”. . Considera que ser capaz de mantener elevado el mismo nivel de energía vital es la cosa más importante que puede sucederle a un hombre.
J. Dewey (45) (1857-1936)	. La energía ocupa un papel predominante en su obra como impulsora del proceso vital y creativo. En “El Arte como experiencia” (1934): . La vida está en continua evolución... crece cuando una caída temporal es transición hacia un mayor equilibrio de las energías del organismo con las condiciones en las que vive. . El orden reinante no es impuesto desde fuera, sino que resulta de las interacciones armoniosas entre las energías que existen entre organismo y medio. . El objeto estético, y cualquier tipo de objeto, opera impulsando conjuntamente energías que se ocupan por separado de diferentes cosas... Se trata de energías que permanecen en estado potencial una respecto a la otra. . El elemento común de todas las artes, tecnológicas y útiles, es la organización de energías como medio para producir un resultado. . Lo provocado no es únicamente cuantitativo -no sólo es más energía- sino cualitativo, es una transformación de la energía en acción pensada, a través de la asimilación de los significados adquiridos del fondo de experiencias pasadas.

AUTOR	POSTULADO-REFLEXIÓN
<p>W. McDougall (39) (1871-1938)</p>	<p>. Es considerado por algunos como el psicólogo más destacado de todos los tiempos en lengua inglesa. Crea la Psicología Hórmica (del griego horme, impulso, energía vital): en toda persona existe un propósito que nos impulsa a actuar, sin ningún conocimiento real de su naturaleza y, a menudo, sin beneficio (propio) o incluso pensamiento de placer. El progreso humano solo puede determinarse en términos de horma o impulso (instintivos e intencionales). Cree en el libre albedrío.</p> <p>. El propósito por esforzarse es una categoría fundamental en Psicología. Los impulsores o palancas (<i>springs</i>: muelles en castellano) para la actividad con propósito, son los instintos.</p> <p>. En <i>Las Energías de los Hombres</i> (<i>The Energies of Man</i>, McDougall, 1933): La energía es algo que postulamos en aras de introducir orden y sistemática en nuestras explicaciones del curso de los eventos, de manera que podemos formular leyes dinámicas de acción, influencia y causación.</p> <p>. Cada año se hace más claro y existe un mayor acuerdo general sobre que la tarea fundamental de la Psicología es lograr esa comprensión de la actividad humana para hacer posible una guía y control más efectivo de las energías del hombre.</p> <p>. Como psicólogos, debemos postular alguna energía que se ajusta a leyes no totalmente idénticas a las leyes de la energía establecidas por las ciencias físicas.</p>
<p>D. Wechsler (48) (1869-1981)</p>	<p>. Amplia el concepto de inteligencia de una concepción psicométrica impersonal (imperante en su entorno de la época) a una biológica, que afirma que la inteligencia es algo más que la cuantificación que un test hace de ella. Como entidad compleja, la inteligencia no puede ser expresada como un único factor, definida en términos de energía o reducida a un conjunto de habilidades intelectuales. La inteligencia es, en efecto, todo esto y, además, la capacidad para hacer uso de ello en situaciones contextualizadas, situaciones dotadas de contenido y significado para el individuo que se enfrenta a ellas.</p>
<p>L. L. Thurstone (60) (1887-1955)</p>	<p>. Cuando administró sus pruebas a un grupo de niños intelectualmente heterogéneo encontró evidencia de <i>g</i>.</p>
<p>P. E. Vernon (66) (1905-1987)</p>	<p>. Teoría jerárquica de las capacidades intelectuales humanas: En la parte superior de esta jerarquía se verá el factor general (<i>g</i>) de Spearman (<i>mental energy</i>), que representa la mayor fuente de variación en la inteligencia. Debajo de <i>g</i> habría varios factores específicos (mayores y menores).</p>
<p>H. J. J. Eysenck (71) (1916-1997)</p>	<p>. Utiliza la "g" de Spearman como base teórica para diseñar pruebas en las que evaluar tareas de elección complejas y medir tiempos de reacción (TRC).</p> <p>. Propone la Teoría de <i>Arousal</i> (Teoría de la Activación o de la Reactivación) cuya base biológica sería el Sistema Activador Reticular Ascendente (SARA) (Eysenck, 1990), que estudia el nivel de activación cortical que manifiestan los sujetos.</p> <p>. La estimulación de ciertas partes del sistema activador reticular ascendente (<i>SARA</i>) provocan una forma de activación cortical general.</p>
<p>A. Jensen (73) (1923-2012)</p>	<p>. "Una definición funcional de inteligencia es el factor <i>g</i> de una batería indefinidamente grande y variada de pruebas mentales ... Nos vemos obligados a inferir que <i>g</i> es de considerable importancia en la vida real por el hecho de que constituye el componente más grande de la varianza total en todas las pruebas estándar de inteligencia o coeficiente intelectual, y la misma <i>g</i> es, con mucho, el componente más grande de la varianza en el rendimiento escolar (Jensen, 1979: 249)".</p> <p>. Acepta la idea de Spearman sobre la existencia de un factor general "g" en la inteligencia humana, y su propia teoría divide la inteligencia en dos conjuntos distintos de habilidades: las habilidades de Nivel I representan funciones de memoria y aprendizaje asociativo simple, y las habilidades de Nivel II comprenden razonamiento abstracto y pensamiento conceptual.</p>

AUTOR	POSTULADO-REFLEXIÓN
<p>H. Gardner (86) (1943-Actualidad)</p>	<p>. Teoría de las inteligencias múltiples (1983): el comportamiento inteligente no surge de una sola cualidad unitaria de la mente, como sugieren las teorías basadas en g. Se genera diferentes tipos de inteligencia a partir de reservas separadas de energía mental. . Cada uno de estos grupos de reservas de energía mental, permite al individuo resolver problemas y crear productos que se valoran dentro de uno o más entornos culturales (Gardner, 1983/2003).</p>
<p>Robert J. Sternberg (96) (1949-Actualidad)</p>	<p>Junto a Yang (1997a) revisa las concepciones filosóficas chinas de la inteligencia y concluye que: 1) La perspectiva confuciana enfatiza la característica de la benevolencia y de hacer lo correcto. El inteligente dedica mucho esfuerzo a aprender, disfruta aprendiendo y persiste en el aprendizaje de por vida con mucho entusiasmo. 2) La tradición taoísta, por el contrario, enfatiza la importancia de la humildad, libertad de los estándares convencionales de juicio y pleno conocimiento de uno mismo, así como de las condiciones externas que rodean al individuo. La diferencia entre las concepciones de inteligencia orientales y occidentales persiste incluso en el tiempos actuales (Yang y Sternberg, 1997b). 3) en las concepciones sobre inteligencia en el chino taiwanés contemporáneo identifican cinco factores: (i) un factor cognitivo general, muy parecido al Factor g en pruebas occidentales convencionales; (ii) la Inteligencia Interpersonal (es decir, competencia social); (iii) la Inteligencia Intrapersonal; (iv) la Autoafirmación Intelectual: saber cuándo demostrar que eres inteligente; y v) la Modestia Intelectual: saber cuándo no demostrar que eres inteligente (Srivastava, 2019).</p>
<p>Alexander D. Wissner-Gross (105) (Actualidad)</p>	<p>. Define la inteligencia con la ayuda de una ecuación matemática: $F=T \cdot \nabla S\tau$. Expresa el comportamiento inteligente puro en cada situación de la siguiente manera: La inteligencia es la fuerza F que actúa en el espacio de acciones posibles que trata de incrementar (o maximizar) el número de opciones $S\tau$ (una cantidad a la que se refiere como la entropía- pérdida natural de orden de un sistema) que tendremos en el tiempo futuro τ. Aquí, T es un coeficiente no especificado, muy parecido al propio τ. . La ecuación encarna un principio filosófico: Afirma que la inteligencia es el comportamiento motivado por la necesidad de mantener abiertas todas las opciones posibles para intentar alcanzar estados que maximicen la libertad para actuar. . En términos técnicos, si construyes un sistema que mueva su estado en la dirección de la fuerza entrópica causal, el sistema se moverá hacia un estado que maximice la entropía (donde, la entropía causal es una ruta integral de la probabilidad de que un sistema evolucione desde su estado actual a nuevos estados).</p>

Por su parte Sternberg, en 1990 elabora una síntesis en forma de cuadro sinóptico sobre su visión de las metáforas o modelos de la Inteligencia en el siglo XX que ampliamos con la información recogida por Mora (1991) en la Tabla 4.

Tabla 4. Cuadro Sinóptico de algunas de las Metáforas – Modelos de la Inteligencia entre principios y finales del siglo XX
 Fuentes: Sternberg (1990) y Mora (1991)

METÁFORA o Modelo de Inteligencia	LOCUS DE LA INTELIGENCIA	PREGUNTA CENTRAL	TEORÍAS TÍPICAS	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS TEORÍAS	TEÓRICO
1.Geográfico	Mundo interno del individuo	¿Cuál es la forma que toma el mapa de la mente?	-Dos factores (<i>g</i> y <i>s</i>). -Habilidades primarias. -Estructura del intelecto. -Jerárquica.	. Dirigidas a identificar los factores que diferencian la inteligencia entre individuos. Identifican la estructura y el mapa de la mente de acuerdo a las habilidades intelectuales. . Son estáticas, no toman en cuenta aspectos dinámicos como el desarrollo del intelecto a través de la edad. . Unidad típica de análisis: el factor. . Metodología típica: el análisis factorial. . Fortalezas del Modelo: - Especifica nítidas estructuras mentales directamente operativizables mediante los tests mentales. - Desarrolla una sofisticada y adecuada maquinaria estadística, el análisis factorial, para manipular los resultados en la ejecución. . Debilidades del Modelo: - Presenta un énfasis “puntillista” sobre el mapa de la mente y le falta poner el énfasis fundamental en el <i>proceso mental</i> como tal.	. Spearman . Thurstone . Guilford . Cattell . Vernon . Según Pinillos: Época del “Hombre Factorial”
2.Computacional	Interno	¿Cómo son las rutinas del procesamiento de la información que sostienen el pensamiento inteligente?	-Eficiencia Verbal. -Componencial. -Velocidad mental.	. Se preocupan por descubrir los procesos mentales, más que la estructura del intelecto. . Tratan de explicar similitudes; lo universal, entre individuos. . Explican la inteligencia como procesamiento de información. . El énfasis explicativo se centra en las rutinas (programas) sobreentendidas en lo que denominamos “pensamiento inteligente”. . Unidad de medida: procesos de información elementales (análisis de tiempos de reacción...) . Metodología típica de aproximación: programas de simulación en ordenador. . Fortalezas del Modelo: - Podemos obtener una especificación detallada de los procesos y estrategias mentales. - Podemos analizar con precisión variables, como el tiempo de realización de la tarea. - Podemos construir programas de ordenador que imiten la ejecución de tareas de lo que llamamos "inteligencia". . Debilidades del Modelo: - La mente humana no es de hecho como un programa de ordenador y que sus cuestiones no se pueden generalizar a la inteligencia del “día a día”. - Las estructuras mentales pueden ser fuente de coincidencias pero también lo son de diferencias individuales.	. Hunt y su “Eficacia Verbal.” . Sternberg y su “Subteoría Componencial” . Jensen y su “Velocidad Mental”.

METÁFORA o Modelo de Inteligencia	LOCUS DE LA INTELIGENCIA	PREGUNTA CENTRAL	TEORÍAS TÍPICAS	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS TEORÍAS	TEÓRICO
3.Biológico	Interno	¿Cómo la anatomía y la fisiología del cerebro intervienen en el pensamiento inteligente?	-Localización hemisférica. -Velocidad de la transmisión neuronal. -Precisión de la transmisión neuronal.	<ul style="list-style-type: none"> . Entienden la inteligencia en términos de funcionamiento del cerebro. . Buscan localizar las habilidades específicas del cerebro a través de daños cerebrales, mediciones electrofisiológicas y mediciones de fluido sanguíneo durante el procesamiento de la información para determinar en qué parte del cerebro se generan determinados procesos cognitivos. 	<ul style="list-style-type: none"> . Levy . Jensen y su “Velocidad Mental”. . Eysenck
4.Epistemológico	Interno	¿Cuáles son las estructuras de la mente que permiten organizar el conocimiento y los procesos mentales?	-Genético-epistemológica.	<ul style="list-style-type: none"> . La adquisición de nueva información se realiza a través de los procesos de acomodación y asimilación para lograr un equilibrio en el individuo. . El ser humano atraviesa distintos periodos de desarrollo cognitivo. . Principalmente es una teoría centrada en el hemisferio izquierdo. . Su pretensión no es construir una teoría de la inteligencia, pero en ella está presente cómo se desarrolla la inteligencia, en cuanto sistema, tanto filogenética como ontogenéticamente. . Metodología típica de aproximación: la observación clínica del niño, dentro del marco de equilibrio de los esquemas. . Fortalezas del modelo: <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de la importancia del desarrollo y la amplitud de la teoría para incorporar en su seno al pensamiento científico y a la génesis del realismo en la infancia. . Debilidades del modelo: <ul style="list-style-type: none"> - Sobreestimación de las edades mínimas para conseguir las competencias cognitivas. - La no referencia a formas de pensamiento ajenas a las no científicas o no-lógicas. - La propia cuestionabilidad del concepto de fase de desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> . Piaget y su “Epistemología a Genética”
5.Antropológico	Mundo exterior del individuo	¿Cuál es la forma que toma la inteligencia como una invención cultural?	-Cultural relativista-radical. -Comparativa condicional.	<ul style="list-style-type: none"> . La inteligencia es una invención cultural, por lo tanto, varía de una cultura a otra. . El análisis del contexto cultural es el camino más idóneo para definir qué es lo que entendemos por inteligencia. . No todas las teorías coinciden totalmente en qué deba sobreentenderse por este concepto. . Fortalezas del Modelo: <ul style="list-style-type: none"> - Reconoce el rol socio-cultural en la determinación de lo que entendemos como "conducta inteligente." - Consigue aterrizar la teoría en el contexto de la vida cotidiana. 	<ul style="list-style-type: none"> Berry y su “Relativismo Cultural Radical.” Cole y su “Comparativismo Condicional”

METÁFORA o Modelo de Inteligencia	LOCUS DE LA INTELIGENCIA	PREGUNTA CENTRAL	TEORÍAS TÍPICAS	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS TEORÍAS	TEÓRICO
5. Antropológico (sigue)				<p>. Debilidades del Modelo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adolece de imprecisiones, de falta de concreción, de definiciones culturales, de falta de parsimonia científica, de imposibilidad a veces de poder concretar aspectos tan cruciales como el funcionamiento cognoscitivo de los sujetos en el marco que se está analizando. 	. Charlesworth y su “Marco Ecológico.”
6. Sociológico	Exterior	¿Cómo son los procesos sociales en el desarrollo interno?	<p>- Zona de desarrollo proximal. - Experiencia mediada por el aprendizaje.</p>	<p>. Los procesos sociales son factores que afectan el desarrollo de la inteligencia. . Plantean la inteligencia como algo relativo a la experiencia en el marco social del individuo. . En ambas teorías se va a intentar reconocer lo que denominamos inteligencia a través del aprendizaje mediatizado por la experiencia, fundamentalmente en niños. . Metodología típica: estudios de entrenamiento cognoscitivo y las posibilidades de mejora del mismo. . Fortalezas del Modelo: - El principal logro es el reconocimiento de la internalización de las experiencias iniciales y del papel mediador que ejercen en la génesis y desarrollo de todo lo que denominamos "destrezas cognitivas", tanto de los padres, como de todo el contexto social en el que se mueve el niño. . Debilidades del Modelo: - Dificultad de especificar el cómo y el cuándo del proceso de internalización. - Dificultad para construir instrumentos que midan de modo fiable los conceptos manejados.</p>	<p>. Vygotsky y su “Zona de Desarrollo Próximo-Zona de Desarrollo Distal.” . Feuerstein y sus “Experiencias por Aprendizaje Mediado”.</p>
7. De Sistemas o Gubernamental	Interno y externo	¿Cómo podemos entender la mente como un sistema en el cual se interrelacionan las metáforas?	<p>- Inteligencias Múltiples. - Teoría Triárquica.</p>	<p>. La inteligencia se explica en términos de interacción de un sistema de inteligencias múltiples. . Se combinan aspectos de distintas metáforas (mundo externo e interno) a fin de tener una perspectiva más completa del fenómeno. . El Modelo Gubernamental de Sternberg concibe la inteligencia como la forma de control de uno mismo, de la persona (cómo se rige y gobierna a sí misma). . Se estructura en tres sub-teorías: 1) componencial (el pensamiento analítico, el frecuentemente utilizado por los test factoriales), 2) experiencial (el pensamiento creativo que exige combinar las más disparatadas experiencias y no aparece habitualmente en los tests clásicos de inteligencia), y 3) contextual (cómo aprendemos a gestionar nuestro entorno, el conjunto de acciones personales y sociales que exigen muchas veces el logro de metas). . Intenta integrar los modelos anteriores. Es visto como un resumen de muchas aportaciones previas.</p>	<p>. Gardner y sus “Inteligencias Múltiples.” . Sternberg y su “Modelo Gubernamental y Teoría Triárquica”.</p>

Para Martín Jorge (2012) la inteligencia **es global** en tanto que caracteriza la conducta del individuo como un todo. Es un conjunto de elementos que, sin ser totalmente independientes, se pueden distinguir entre sí en un sentido cualitativo. El producto último de la inteligencia es una función de los elementos que la conforman y del modo en que están configurados. **La inteligencia está integrada por factores tanto intelectivos como no intelectivos.** Los primeros son los que miden los tests de inteligencia (razonamiento, memoria, vocabulario, etc.), los segundos resultan más difíciles de cuantificar y, en ocasiones, incluso de identificar (**impulso**, perseverancia, motivación, etc.). Además, la **actuación inteligente está ligada a un propósito**, lo que hace que intervengan variables de Personalidad, deseos, incentivos, etc. Pero, **por encima de todo esto, la inteligencia es algo que permite a los seres humanos desenvolverse con éxito en el entorno al que pertenecen.** En mayor o menor medida, la inteligencia capacita a los individuos para adaptarse a la sociedad. La capacidad de adaptación no es otra cosa que alcanzar un **determinado nivel de autonomía** en el funcionamiento personal, **interactuar** de forma adecuada con los demás y **responder con eficacia** a las demandas de la realidad circundante.

Hemos intentado hacer un recorrido epistemológico sobre la evolución del constructo a lo largo de la historia en el mundo mayoritariamente occidental europeo y norteamericano que se expone con más detalle en el Anexo I, donde se pueden apreciar las conexiones entre Inteligencia, Energía y los factores que componen la Inteligencia Energética.

El concepto de inteligencia es tan antiguo como la historia de la humanidad, 200 millones de años (Druyan, 2020). De hecho el criterio para decidir el momento en que

surgió el ser humano, se establece en relación con el momento en que surge el comportamiento inteligente, resultado de un proceso evolutivo socio-biológico de interacción con el medio, en el que tanto los cambios anatómicos del cerebro como el desarrollo de la vida en sociedad, tuvieron lugar (Druyan, 2020). El neocortex, incorporado en el cerebro de los mamíferos, trajo cambios en las especies que desembocaron en el desarrollo de nuestros antepasados para llegar a ser lo que somos hoy en día. Los comportamientos diferenciales que nos llevaron a denominarnos a nosotros mismos como humanos, tenían que ver con la capacidad para acicalarnos entre sí, llorar la pérdida de familiares y amigos, usar cañas para atraer a las hormigas y comérmolas, enseñar a nuestras crías a hacer lo mismo y reunirnos a contemplar una puesta de sol (Druyan, 2020). Sin embargo, ¿qué nos diferencia de los chimpancés con los que compartimos casi un 99% de la carga genética?, ¿porqué, dice Druyan, y **para qué**, añadimos nosotros, de los 5.000 millones de especies que han habitado la Tierra solo nosotros evolucionamos a una forma de vida **creadora de civilizaciones, modificadora de mundos y exploradora del espacio**? La autora, en su obra “Cosmos, otros mundos” describe como hace unos **siete millones de años**, se produjo un cambio **a escala infinitesimal** que afectó a todo el planeta. La célula humana más grande, el óvulo, apenas es visible al ojo humano. La más pequeña, el espermatozoide, es invisible, sin embargo **el núcleo** de casi todas las células, contiene un **mensaje codificado** en los **3.000 millones** de pares de bases o peldaños de la escalera de doble hélice que constituye el ADN. El destino de nuestro planeta cambió para siempre a raíz de un suceso producido en **uno** de los peldaños en el que solo intervinieron **13 átomos**. El tamaño de estos trece átomos es el equivalente a una **cuatrillonésima parte de un grano de sal**. Este hecho hizo, hace varios millones de años que surgiera el homo sapiens y seamos quienes somos hoy (Druyan, 2020).

Según estos datos, la inteligencia tiene que ver con:

- 1) Lo que ocurre en **espacios infinitesimalmente** más pequeños que los que alcanza nuestra visión como observadores directos externos.
- 2) La **información** transmitida a través del ADN.

Díez-Fernández Lomana, (2010:142) apunta: “la capacidad craneal y, presumiblemente la inteligencia, experimentó un gran salto hace unos 2,5 millones de años. Un grupo de *Australopithecus*, forzados por un calentamiento climático, con reducción de las áreas arboladas, ingresó con mayor asiduidad en la sabana, alimentándose de carne y de nutrientes animales. Pasó de usar las piedras para machacar y lanzar, a golpearlas entre sí para obtener cuchillos afilados. Con ellas se independizó cada vez más de su fuerza muscular, de sus garras y sus dientes”, lo que marcó el hito histórico de la aparición de los humanos. El autor, sigue narrando como surgen varias especies del género *homo*, definido, entre otros rasgos, por el aumento del cerebro y un uso de herramientas que le permiten una gran plasticidad evolutiva. Todas estas especies dominaban el fuego, cuidaban de sus semejantes, eras exitosas cazadoras pero su estructura social era muy rígida y acabaron desapareciendo. Tan solo la rama africana (*sapiens*) ha sobrevivido a través de nosotros y ha ocupado la tierra desde hace más de 20.000 años. Díez-Fernández resaltaba en 2010, como la cultura y la tecnología habían tomado el relevo a la biología y **nuestro futuro dependía solo de nosotros mismos**, y añadía: “Si la cultura, por alguna razón, dejara de actuar, entonces la Selección Natural volvería a actuar con fuerza, como lo hace con las sociedades menos tecnológicas o desarrolladas. **Nuestras capacidades son ahora enormes, tan grandes como la capacidad de destruirnos a nosotros mismos**. La humanización, de base social y cultural, ha tomado el relevo de la hominización, biológica, climática y geográfica. Los

individuos más aptos, con mayor capacidad de perpetuarse, son **aquellos que poseen una inteligencia operativa, destinada a facilitar un mundo mejor para todos**” (Díez-Fernández, 2010:142).

Podemos concluir por tanto, que la inteligencia humana, tiene 20.000 años (200 siglos) de historia y que puede ser analizada como un hecho que tiene una finalidad esencial: “facilitar un mundo mejor para todos”.

Esta perspectiva antropológica coincide con las más recientes, que analizan la evolución del constructo inteligencia poniendo el foco en los 2 últimos siglos. En esta línea, Molinari (2016) evidencia como la inteligencia ha sido tradicionalmente conceptualizada como una capacidad natural de adaptación al medio (Darwin, 1871/1980; Spencer, 1900). También resalta cómo, debido a la gran difusión de las ideas evolucionistas a fines del siglo XIX y comienzos del XX en muchos países del mundo occidental su investigación quedó ligada, quizás más que otras categorías, a las ciencias naturales (Danziger, 1997; Smith, 1997).

Molinari (2016) añade como el concepto de inteligencia y su forma de medición surgieron como respuestas a problemas sociales que se intentaban resolver de manera científica, acudiendo a expertos y conceptos psicológicos validados. La autora apunta como desde fines del siglo XIX, se ha buscado proporcionar **un orden en la sociedad, basado en diferenciaciones de aptitudes para la supervivencia y adaptación social**. En ese contexto, la medición de la capacidad intelectual surge ante la necesidad de proveer a la sociedad de una clasificación de los individuos sostenida en términos naturales y evolutivos que prometía una científicidad ineludible para lograr la validez de ese conocimiento. De este modo, se combinaban planteamientos teóricos de la Psicología, cuestiones tecnológicas asociadas a los tests y asuntos prácticos propios de los campos en los que se aplicaban las mediciones. En términos generales, la aparición de la medición

de la inteligencia estuvo vinculada a: 1) el mejoramiento de las sociedades en términos raciales, 2) el ordenamiento de los individuos tras la implementación de la obligatoriedad escolar y 3) a la clasificación laboral para satisfacer las demandas del modelo industrial (Danziger, 1997). Estas tres circunstancias no se dieron homogéneamente a lo largo del globo, pero los intelectuales de varios países recurrieron a las mediciones en distintos momentos y de maneras diversas para afrontar ese tipo de problemáticas (Molinari, 2016).

La autora destaca como el concepto de inteligencia y sus mediciones podrían haber sufrido transformaciones en estas décadas, por los cambios en las propias tradiciones teóricas de la Psicología, las transformaciones en la estadística y su uso en los tests, y los cambios en los problemas prácticos que se buscaba resolver, de acuerdo con coyunturas históricas específicas. En este sentido, plantea que es preciso considerar un análisis de las representaciones del objeto sin descuidar el estudio de la cuestión valorativa (Castorina, 2016; Dorlin, 2009). Puede señalarse que el problema de la inteligencia continúa siendo un tema relevante para el análisis y diagnóstico individual, y también funciona como herramienta para la evaluación de una problemática social sobre la que es preciso detenerse (Molinari, 2016).

Benatuli *et al.* (2005) señalan que debido a que el campo de la inteligencia es amplio y diverso, se requiere agrupar las teorías en modelos. Si bien hay infinidad de modos para organizar las teorías, utilizan la clasificación que realizan Davidson y Downing (2000) sobre cuatro tipos principales de modelos contemporáneos de inteligencia, que aparece en la tabla 5.

Tabla 5. Tipos de Modelos Contemporáneos de Inteligencia
(Davidson y Downing, 2000)

<i>Modelo</i>	<i>Autores</i>	<i>Postulado</i>
De Eficiencia Neural	Vernon y Jensen	La Inteligencia se encuentra en el cerebro.
Jerárquicos	Speraman, Cattell, Carroll y Thurstone	Concepto de “g”, conjuntos de habilidades mentales o estratos.
Contextuales	Berry y Benett	La Inteligencia varía de una cultura a otra.
Complejos	Gadner, Ceci, Sternberg, Cantor, Salovey y Goleman	La inteligencia combina aspecto de los tres modelos mencionados anteriormente.

Benatuli *et al.* (2005) apuntan como el modelo de la eficiencia neural comprende al conjunto de teorías que consideran que el centro de la inteligencia es el cerebro. Para comprenderla y medirla, se deben estudiar las bases neurofisiológicas de las habilidades mentales. Los autores que se adhieren a este modelo parten de la premisa de que las personas con elevados niveles de inteligencia tienen grados más altos de eficiencia neuronal. Este modelo utiliza dos métodos de estudio: 1) el análisis de los potenciales evocados junto con la tasa de metabolización cerebral de la glucosa, y 2) la comparación de distintos niveles de CI y diferentes grados de eficiencia neuronal. Una de las críticas centrales que reciben este tipo de modelos es la reducción del constructo inteligencia a un fenómeno de naturaleza biológica. La ventaja es que resultan “culturalmente justos” restando peso a los factores culturales y educativos. Si la inteligencia es equiparable a neurofisiología, entonces las diferencias culturales y educativas tendrían poca influencia en los comportamientos inteligentes (Davidson y Downing, 2000).

Benatuli *et al.* (2005) explican como los modelos jerárquicos proponen que la estructura de la inteligencia puede ser aprehendida mediante el análisis de las relaciones entre las puntuaciones obtenidas en diversos tests de habilidades mentales. Las primeras teorías psicométricas han sido las de Spearman y Thurstone. Dentro de este paradigma hay otras dos teorías que han sido de gran relevancia, la teoría de Raymod B. Cattell (1943, 1963) que propone una inteligencia general compuesta por la inteligencia fluida (gf) y la cristalizada (gc), y el modelo de los tres estratos de Carroll (1993, 1996). Carroll concibe la inteligencia como una pirámide de tres niveles, donde el tercer nivel se corresponde con “g” sobre el cual subyace la actividad intelectual. Si bien los modelos comentados tienen una base empírica fuerte, existen serias dudas sobre lo que “g” representa.

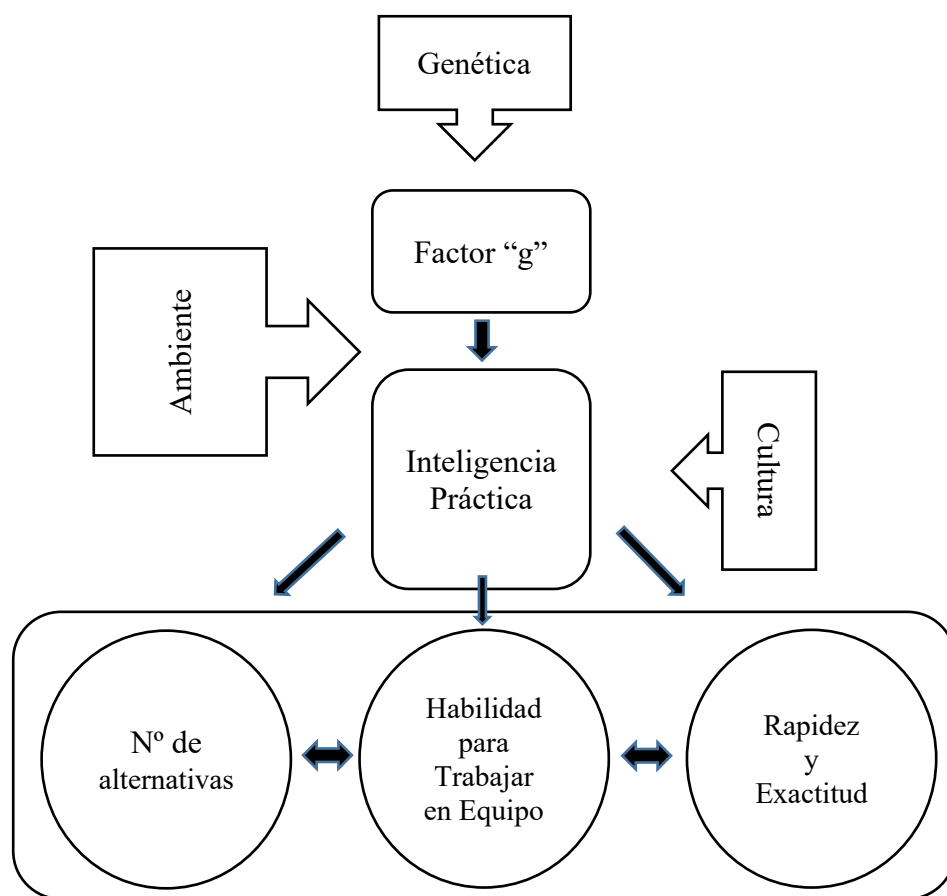
Los modelos contextuales plantean que aquello que es considerado como comportamiento inteligente en una cultura puede no serlo en otra (Berry y Bennett, 1992; Das, 1994). Por consiguiente, si la inteligencia tiene grandes variaciones en función del contexto, entonces no puede ser evaluada mediante los tests convencionales. Al tener pues un significado específico dentro de cada contexto cultural, el desarrollo intelectual ocurre y toma forma dentro de ese específico contexto cultural y ecológico con leyes particulares (Irvine y Berry, 1986). Los modelos contextuales están basados en una gran cantidad de estudios empíricos que demuestran la importancia que tienen los elementos ambientales en la *performance* (desempeño) del individuo. Si bien estos modelos fueron muy útiles para cuestionar la concepción estática y universal del CI, aún no está claramente definido cuándo y cómo integrar los elementos contextuales en las investigaciones sobre la inteligencia (Benatuli *et al.*, 2005).

Los modelos complejos están caracterizados por combinar aspectos de las teorías biológicas, jerárquicas y contextuales. Incluyen la interacción entre los procesos

mentales, las influencias contextuales y las habilidades múltiples (Davidson y Downing, 2000). Dentro de éstos se encuentran la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner (1983, 1998), el Modelo Bioecológico de Ceci (1996), la Teoría Triárquica de R. Sternberg (1985, 1988, 1997a) y la Teoría de la Inteligencia Emocional (Mayer, Salovey y Caruso, 2000).

Benatuli *et al.* (2005) concluyen que, en términos generales, los debates contemporáneos están vinculados a la existencia de una o varias inteligencias, la interrelación entre cognición y Personalidad, el cambio en la concepción del CI y su aplicación a diferentes ámbitos, la modificabilidad de la inteligencia y los avances biológicos y su contribución al entendimiento de la inteligencia.

Figura 2. Pilares sobre los que se asienta y surge la inteligencia
(Srivastava, 2019)



Srivastava (2019) elabora su propio esquema de los pilares sobre los que se asienta y surge la inteligencia (figura 2). La autora señala que en los últimos años están emergiendo nuevas concepciones de inteligencia que la relacionan con la capacidad para crear alternativas de actuación que permitan maximizar el potencial y la capacidad de elección. La autora expone como Wissner-Gross (2015), investigador del MIT (*Massachusetts Institute of Technology*), define la inteligencia mediante la ecuación matemática: $F=T \cdot \nabla S\tau$. Wissner-Gross expresa el comportamiento inteligente puro en cada situación de la siguiente manera: La inteligencia es la fuerza F que actúa en el espacio de acciones posibles que trata de incrementar (o maximizar) el número de opciones $S\tau$ (una cantidad a la que se refiere como la entropía- pérdida natural de orden de un sistema) que tendremos en el tiempo futuro τ . T es un coeficiente no especificado, muy parecido al propio τ . La ecuación encarna un principio filosófico: Afirma que la inteligencia es el comportamiento motivado por la necesidad de mantener abiertas todas las opciones posibles para intentar alcanzar estados que maximicen la libertad para actuar. En términos técnicos, si construyes un sistema que mueva su estado en la dirección de la fuerza entrópica causal, el sistema se moverá hacia un estado que maximice la entropía (donde, la entropía causal es una ruta integral de la probabilidad de que un sistema evolucione desde su estado actual a nuevos estados). Al examinar la formulación con más detenimiento, podemos interpretar que la fuerza entrópica causal o la inteligencia hace que el sistema evolucione hacia el estado que posibilite muchos estados futuros altamente probables (Srivastava, 2019).

Las fases y autores del estudio de la inteligencia aparecen en la Tabla 6.

Tabla 6. 105 Autores y etapas en el estudio del concepto de Inteligencia en el mundo mayoritariamente occidental europeo y estadounidense

105 AUTORES Y ETAPAS

En negrilla los autores que relacionan Inteligencia y Energía, o Inteligencia y alguno de los aspectos relacionados con el Modelo de Inteligencia Energética que presentaremos más adelante.

ETAPA							FECHA
FASE 0: EVOLUCIÓN PREVIA A LOS ORÍGENES DEL CONCEPTO							
La PRE_HISTORIA	Díez-Fernández Lomana, (2010:142):“La capacidad craneal y, presumiblemente la inteligencia, experimentó un gran salto hace unos 2,5 millones de años. Un grupo de Australopithecus, forzados por un calentamiento climático, con reducción de las áreas arboladas, ingresó con mayor asiduidad en la sabana, alimentándose de carne y de nutrientes animales. Pasó de usar las piedras para machacar y lanzar, a golpearlas entre sí para obtener cuchillos afilados...surgen varias especies del género homo, definido, entre otros rasgos, por el aumento del cerebro y un uso de herramientas que le permiten una gran plasticidad evolutiva. Toda estas especies dominaban el fuego, cuidaban de sus semejantes, eras exitosas cazadoras pero su estructura social era muy rígida y acabaron desapareciendo. Tan solo la rama africana (sapiens) ha sobrevivido a través de nosotros y ha ocupado la tierra desde hace más de 20.000 años.						Hace 2,5 millones de años
FASE I: LA FUNDACIÓN HISTÓRICA Y LOS ORÍGENES DEL CONCEPTO							
Los ALBORES DE LA INTELIGENCIA	ALCMEON DE CROTONA (1) (fl. 500 a.C) Italiano	EMPÉDOCLES DE ÁCRAGAS (2) (495-435 a.C) Italiano	PLATÓN (3) (427-347 a.C.) Griego	ARISTÓTELES (4) (384-322 a.C.) Griego			Del 500 al 325 a.C
LA HERMENÉUTICA DE LA INTELIGENCIA	SAN AGUSTÍN DE HÍPOLA (5) (354-430) Italiano	AVICENA (6) (980-1037) Persa (Uzbeko)	PEDRO ABELARDO (7) (1079-1142) Francés	SAN BUENAVENTURA (8) (1221-1274) Italiano	SANTO TOMÁS DE AQUINO (9) (1225-1274) Italiano	ANTHONY FITZHERBERT (10) (1470-1538) Británico	Del s. IV al XVI d.C
	MICHEL DE MONTAIGNE (11) (1533-1592) Francés	JUAN HUARTE DE SAN JUAN (12) (1529-1588) Español					
LA MECANIZACIÓN DE LA MENTE HUMANA	THOMAS HOBBS (13) (1588-1679) Ingles	JOHN LOCKE (14) (1632-1702) Británico	BLAISE PASCAL (15) (1623 - 1662) Francés	CHRISTIAN THOMASIU (16) (1655-1728) Alemán	BARUCH SPINOZA (17) (1632-1677) Holandés	GOTTFRIED W. LEIBNIZ (18) (1646-1716). Alemán	s. XVII
LOS PENSADORES REFORMISTAS (PHILOSOPHE) DE LA MENTE	DAVID HUME (19) (1711-1776) Escocés	JEAN-JACQUES ROSSEAU (20) (1712-1778) Suizo	ADAM SMITH (21) (1723-1709) Escocés	IMMANUEL KANT (22) (1724-1804). Prusiano	WILLIAM DUFF (23) (1732-1815) Escocés	JOHANN G. FICHTE (24) (1762-1814) Alemán	s. XVIII y s. XIX
	GEORGE W. F. HEGEL (25) (1770-1831) Alemán	JEAN É. D. ESQUIROL (26) (1772-1840) Francés	JEAN-M G. ITARD (27) (1775-1838) Francés	JOHANN F. HERBART (28) (1776-1841) Alemán			

FASE II: LOS FUNDAMENTOS MODERNOS Y EL NACIMIENTO DE LA PSICOMETRÍA DE LA INTELIGENCIA

(Finales del Siglo XIX- actualidad)

Hasta el S.XIX se considera que en el **cerebro reside el alma**. A lo largo del S.XIX se producen investigaciones en el campo de la neuropsicología, de las ablaciones cerebrales y de la estimulación eléctrica que colocan al cerebro en un lugar importante en el estudio de la inteligencia. En el S.XIX los naturalistas conciben a la naturaleza como generadora de nuevas especies, lo que da lugar a una hipótesis transformista y posteriormente, **evolucionista**, que aplicaría al **concepto de mente**” (López González, 2013)

Desde un primer momento, el estudio psicológico de la inteligencia se bifurca en dos líneas básicas de investigación: la teórica y la aplicada. Mientras unos centran sus esfuerzos en delimitar la naturaleza de las capacidades intelectuales (Spearman, 1923; Burstone, 1924), otros se dedican a la construcción y el perfeccionamiento de instrumentos para su medida (Binet y Simon, 1905; Terman, 1916)... Aunque estas dos líneas discurren de forma más o menos independiente, existe al menos un punto en el que es posible constatar cierta convergencia: **la concepción de la inteligencia como capacidad de adaptación...** En el terreno aplicado **los tests de inteligencia** surgen en un contexto esencialmente clínico, siendo una de sus principales funciones **identificar** a sujetos inadaptados. (Martín Jorge, 2013).

LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGEN CIA	CHARLES DARWIN (29) (1809-1882) Británico	FRANCIS GALTON (30) (1822-1911) Británico	JEAN MARTIN- CHARCOT (31) (1825-1893) Francés	WILHELM WUNDT (32) (1832-1920) Alemán	HERMANN EBBINGHAUS (33) (1850-1909) Alemán	ALFRED BINET (34) (1857-1911) Francés	s. XIX y s. XX
	THEODORE SIMON (35) (1872-1961) Francés	KARL PEARSON (36) (1857-1936) Británico	CHARLES SPEARMAN (37) (1863-1954) Británico	EDWARD B. TITCHENER (38) (1867-1927) Británico	WILLIMA MCDUGALL (39) (1871-1938) Británico y estadounidense	WILLIAM STERN (40) (1871-1838) Alemán	
	LEV S. VYGOTSKY (41) (1896-1934) Ruso	JEAN PIAGET (42) (1896-1980) Suizo					
EL GRAN DESARRO LLO NORTEA MERIACANO DE LOS TEST MENTALES	WILIAM JAMES (43) (1842-1910) Estadounidense	GRANVILLE S. HALL (44) (1844-1924) Estadounidense	JOHN DEWEY (45) (1857-1936) Estadounidense	JAMES MCKEEN CATTELL (46) (1860-1944) Estadounidense	HENRY HERBER GODDARD (47) (1866-1957) Estadounidense	DAVID WECHSLER (48) (1869-1981) Estadounidense de origen rumano	s. XIX y s. XX
	CLARK WISSLER (49) (1870-1947) Estadounidense	EDUAR L. THORNDIKE (50) (1874-1949) Estadounidense	ROBERT M. YERKES (51) (1876-1956) Estadounidense	LEWIS M. TERMAN (52) (1877-1956) Estadounidense	WALTER V. BINGHAM (53) (1880-1952) Estadounidense	LETA STETTER (Hollingworth de casada) (54) (1886-1939) Estadounidense	
	FLORENCIA GOODENOUGH (55) (1886-1959) Estadounidense	EDWIN BORING (56) (1886-1968) Estadounidense	EDGAR A. DOLL (57) (1889-4968) Estadounidense	CATHERINE COX (Miles de casada) (58) (1890-1984) Estadounidense			
EXPLORA CIONES CONTEM PORÁNEAS	CYRIL L. BURT (59) Prácticas fraudulentas (1883-1971) Británico	LOUIS L. THURSTONE (60) (1887-1955) Estadounidense	JOY PAUL GUILFORD (61) (1897-1987) Estadounidense	LOUIS GUTTMAN (62) (1916-1987) Estadounidense	DONALD HEBB (63) (1904-1985) Canadiense	RAYMOND B. CATTELL (64) (1905-1998) Británico y Estadounidense	1ª mitad del s. XX
	JOHN L. HORN (65) (1928-2006) Estadounidense	PHILIP E. VERNON (66) (1905-1987) Británico	J.MCVICKER HUNT (67) (1906-1991) Estadounidense	ANNE ANASTASI (68) (1908-2001) Estadounidense	ROBERT L. THORNDIKE (69) (1910-1990) Estadounidense	BARBEL INHELDER (70) (1913-1997) Suizo	
	CALVIN W. TAYLOR (71) (1915-2000) Estadounidense	H J EYSENCK (72) (1916-1997) Británico de origen alemán	JOHN B. CARROLL (73) (1916-2003) Estadounidense				

LOS ESFUERZOS ACTUALES	ARTHUR JENSEN (74) (1923-2012) Estadounidense	LEON J. KAMIN (75) (1924-2017) Estadounidense	RICHARD HERRNSTEIN (76) (1930-1994) Estadounidense	JOSEPH S. RENZULLI (77) (1936- Actualidad) Estadounidense	WILLIAM R. CHARLESWORTH (78) (Actualidad) Estadounidense	NANCY CANTOR (79) (Actualidad) Estadounidense	2 ^a mitad Del s. XX y s. XXI	
	JOHN WIDDUP BERRY (80) (1936-Actualidad) Canadiense	MICHAEL COLE (81) (1938- Actualidad) Estadounidense	REUVEN BAR-ON (82) (1944- Actualidad) Estadounidense e israelí	PETER SALOVEY (83) (1958- Actualidad) Estadounidense	JOHN D. MAYER (84) (Actualidad) Estadounidense	DAVID CARUSO (85) (Actualidad) Estadounidense		
	DANIEL GOLEMAN (86) (1946- Actualidad) Estadounidense	HOWARD GARDNER (87) (1943- Actualidad) Estadounidense	DANAH ZOHAR (88) (1945- Actualidad) Estadounidense-británica	ROBERT A EMMONS (89) (1958- Actualidad) Estadounidense	DAVID BRIAN KING (90) (Actualidad) Y TERESA L. DECICCO (91) (Actualidad)	Y. AMRAM (92) Actualidad		
	KATARZYNA SKRZYPINSKA (93) (Actualidad)	ROBERT J. STERNBERG (94) (1949-Actualidad) Estadounidense	GUY CLAXTON (95) (Actualidad) Británico	PAUL R. SPARROW (96) (Actualidad) Británico	SHANE LEGG (97) (Actualidad) y MARCUS HUTTER (98) (Actualidad)	CAROL S. DWECK (99) (1946-Actualidad) Estadounidense		
	J. ROBERT ANDERSON (100) (1947-Actualidad) Estadounidense de origen Canadiense	DEAN K. SIMONTON (101) (1948-Actualidad) Estadounidense	STEPHEN J. CECI (102) (Actualidad) Estadounidense	ROBERT SERPELL (103) (Actualidad) Británico	SUCHITRA SRIVASTAVA (104) (Actualidad) India	ALEXANDER D. WISSNER-GROSS (105) (Actualidad) Estadounidense		

FASE III: EL FUTURO DE LA INTELIGENCIA DEL “SER HUMANO”

(Actualidad - s. XXII)

Visualizando nuestro SER HUMANOS

Visualizamos un S.XXI y XXII caracterizados por el aumento de la **consciencia**, en el que el ser humano ha sido capaz de aprender de las lecciones del pasado. **Energéticamente las personas habrán sabido conectar con quien realmente son (su esencia, su alma) y actuarán desde ahí, con arreglo a su Propósito de Vida, en bien de sí mismos y del entorno que les acoge y les da vida, impulsados por el espíritu (energía universal).** La **Psicología** habrá integrado los saberes de todos sus antepasados con las tendencias más actuales, reconociendo a todos y cada uno de ellos, honrando sus mensajes; **encajando todas las piezas, sin que falte ni una sola.** El ser humano habrá comprendido y experimentado, un poco más, **que todo y todos, configuramos un organismo y existimos en conexión**, y que si una pieza de este gran puzzle lanza un mensaje, en cualquiera de los múltiples lenguajes en que pueda ser enviado, hay un por qué, que debe ser escuchado, y un para qué, que debe ser identificado, para el bien mayor del propio sistema. El alma de cada persona, su esencia, será el motor y el filtro más importante a tener en cuenta en las relaciones (humanas y con el medio ambiente) y el **SER HUMANO** mostrará con **coherencia que lo ES, en todos sus actos.** Su **comportamiento inteligente**, tendrá en cuenta para sus elecciones, **esa esencia más bella que reside en sí mismo y en todo lo existente.** La **comunicación será fluida** y las personas de todos los ámbitos y condiciones, podrán **crecer y desarrollarse en armonía con el entorno, que florecerá de nuevo.** La tecnología, con especial protagonismo de la **Inteligencia Artificial**, irá modelando nuestras estructuras nerviosas, anatómicas y fisiológicas (cerebrales y periféricas), continuando el ciclo de co-creación con el medio que, desde nuestro surgimiento, hace 200 siglos, venimos experimentando. La **Epigenética** y la **Física Cuántica** formarán parte importante de ese futuro para la Psicología y para cualquier otra ciencia y saber. **El trabajo en equipo entre todas las disciplinas, el respeto a lo diferente y la curiosidad por aprender de esos que son diferentes a uno, desde el respeto y la humildad, serán la tónica dominante.** Gracias a esa colaboración entre todas las ramas del saber, descubriremos las leyes que ya hoy en día se vislumbran **de lo infinitesimalmente pequeño**, donde hemos comprobado, lo existente “puede estar en dos sitios a la vez”. Sabremos explicar un poco más, cuán pequeños son un pensamiento y una emoción, a qué velocidad viajan y cómo llegan del receptor al emisor, incluso estando a grandes distancias uno de otro; también sabremos explicar mejor la percepción “extrasensorial”, la telepatía, las intuiciones, las premoniciones, las conexiones con otras dimensiones de la existencia (ya demostradas por la ciencia) y cómo aumentar esos talentos. También sabremos percibir más y mejor de esas otras maneras, y aceptar estos hechos con normalidad.

Para un más detallado recorrido epistemológico por el estudio del concepto de inteligencia en el mundo mayoritariamente occidental europeo y estadounidense (Etapas y 105 autores) consultar ANEXO I.



1.1.3.-El Modelo y el Constructo de Inteligencia Energética

Galton también creía que era imprescindible el entusiasmo y la energía junto con la capacidad heredada antes de conseguir la eminencia...

Además, Galton propuso dos cualidades generales que distinguía a los más de los menos "capaces intelectualmente" (Sternberg,1990). La primera cualidad era la energía o la capacidad de trabajo, puesto que pensaba que las personas intelectualmente dotadas eran aquellas que presentaban unos extraordinarios niveles de energía. La segunda cualidad era la sensibilidad, ya que, la única información procedente de los sucesos externos va a través de los sentidos, y es en la perspicacia de los sentidos donde radican las diferencias en luminiscencia, tono, olor...que es la información con la que actúa la inteligencia (López González, 2013).

Para los antiguos griegos la sabiduría o inteligencia es *Phronesis*, la acción práctica, lo que implicaba buenos juicios y excelencia de carácter y hábitos, o virtud práctica. A menudo es traducido como "sabiduría práctica", y a veces (más tradicionalmente) como "prudencia", de *Prudentia* latina. Según Thomas McEvilley, la mejor traducción del concepto podría ser "atención plena" (*mindfulness*) Srivastava (2019).

1.1.3.1. El Modelo de Inteligencia Energética.

1.1.3.1.1. Introducción, Surgimiento y Representación Gráfica

Glaserfeld (1991: 26) propone que: "En la cibernética el término 'modelo' tiene una especial significación. Mientras que en el lenguaje cotidiano la mayoría de las veces significa una muestra según la cual hay que construir algo o una imagen modificada en alguna dimensión cualquiera de una cosa diferente, en la cibernética el modelo es con frecuencia una construcción de la cual se espera que pueda realizar por lo menos aproximadamente la función de un objeto cuya estructura dinámica no se puede investigar o reproducir directamente. Ese es precisamente el sentido que necesitamos cuando queremos decir que el saber conceptual consiste en modelos que nos permiten orientarnos en el mundo de la experiencia, prever situaciones y a veces determinar incluso las experiencias. Desde el punto de vista constructivista, la adecuación nunca es una igualación, sino el desarrollo de estructuras, ya sea del obrar o del pensar, que en el mundo de la experiencia prestan el servicio esperado. Y el mundo de la experiencia es siempre y exclusivamente un mundo que construimos con conceptos que producimos 'según el proyecto de nuestra razón'. Para la ciencia y la filosofía de la ciencia el punto de vista

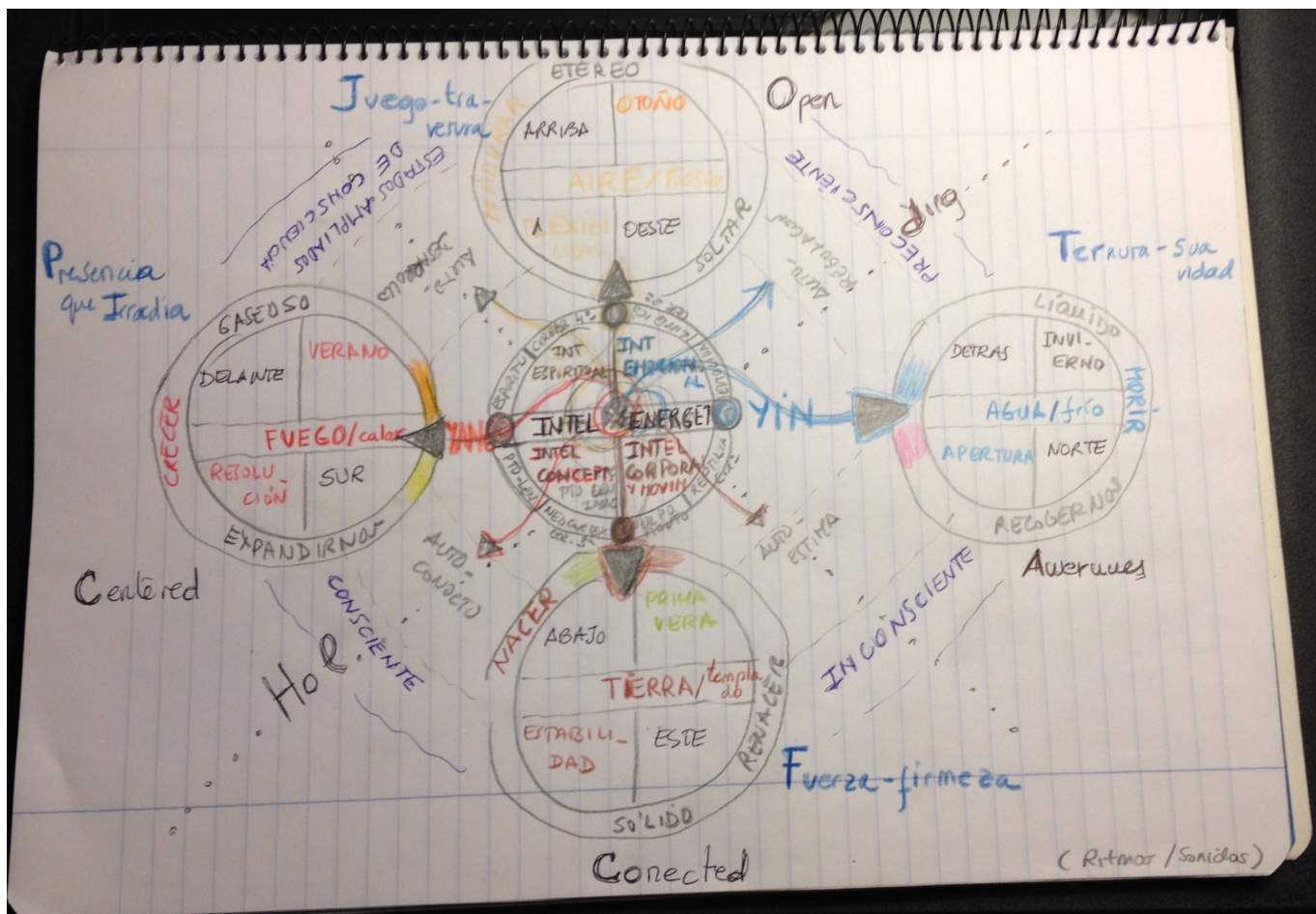
constructivista significa una reorientación drástica que nunca hubiera sido tomada en consideración si esa misma ciencia no hubiese abierto perspectivas y producido hechos que habían dejado de ser compatibles con la teoría del conocimiento convencional. El hecho de que la teoría de la relatividad y la mecánica cuántica hayan llevado a contradicciones en la búsqueda del conocimiento objetivo, ha sido señalado muy claramente por algunos físicos ya en la década de 1930, pero pasó mucho tiempo antes de que este discernimiento comenzara a influir en la imagen convencional del mundo” (Glaserfeld, 1991: 26 y 27).

El Modelo de Inteligencia Energética ve la luz, en Julio de 2014, como consecuencia de la Experiencia Óptima (Csikszentmihalyi, 1975/2000) que vivo tras la realización de la Primer edición del Programa Avanzado de Coaching Energético (Tendencia Hispana), acreditado por la ICF (*International Coach Federation*) que tuvo lugar entre verano del 2013 y finales del 2014. Este programa es una iniciativa que lidero a mediados de 2012 y que llevamos a cabo un grupo de profesionales del mundo del Desarrollo del Talento provenientes de la Psicología , el Coaching y la Medicina en Madrid durante los años 2012 al 2016 (incluyendo su segunda edición). El objetivo de este programa es acompañar a profesionales, provenientes de cualquier rama del saber, en la mejora de sus habilidades de Coaching y facilitación mediante un proceso de aprendizaje experiencial y constructivista (Glaserfeld, 1987; Watzlawick y Krieg, 1991), lo cual supone integrar todos los sistemas de representación y aprendizaje del ser humano (visual, auditivo, kinestésico y mixto) en una experiencia transformadora y reveladora. El desarrollo del programa transcurrió con éxito, durante sus primeros seis meses de puesta en práctica, pero algunos facilitadores (*coaches* psicólogos, *coaches* no psicólogos y facilitadores no *coaches* ni psicólogos) comentaban que les faltaba un hilo conductor más potente que las distintas energías de las estaciones del año que ya, en Junio de 2012, habíamos decidido

tener como línea de actuación conjunta en el proceso de co-creación del programa. Todos sabemos y sentimos cómo las distintas energías que caracterizan las distintas estaciones del año: el verano, el otoño, el invierno y la primavera, tienen un efecto muy distinto en nosotros, en nuestro pensamiento, en nuestro ánimo y en nuestro comportamiento. Muchas son las investigaciones que constatan científicamente la importancia de los ritmos circadianos, la conexión con la naturaleza (Li, 2010) o la incidencia de las diferencias en temperatura, luz, etc., en la biología, la cognición (Berman, Jonides y Kaplan, 2008), la afectividad (Bratman, *et al.*, 2015), la salud y en el quehacer de las personas (Myers, 2011).

El Modelo de Inteligencia Energética se presenta públicamente por primera vez en las IX Jornadas Profesionales de la ICF (*International Coach Federation*) en Noviembre de 2014 celebradas en Madrid, mediante el poster: “Nuevos conceptos y metodologías para el desarrollo de las personas, equipos y organizaciones: La Inteligencia y el Coaching Energéticos, un paso adelante para la metacompetenciación de los profesionales, equipos y organizaciones de la era digital” (Pérez-Moreiras *et al.*, 2014). Su evolución y representaciones gráficas, en sus versiones completas y reducida, se presentan a continuación (figuras 3, 4, 5, 6 y 7).

Figura 3.
Modelo de Inteligencia Energética 1_Versión Original
 (Pérez-Moreiras, 2014)

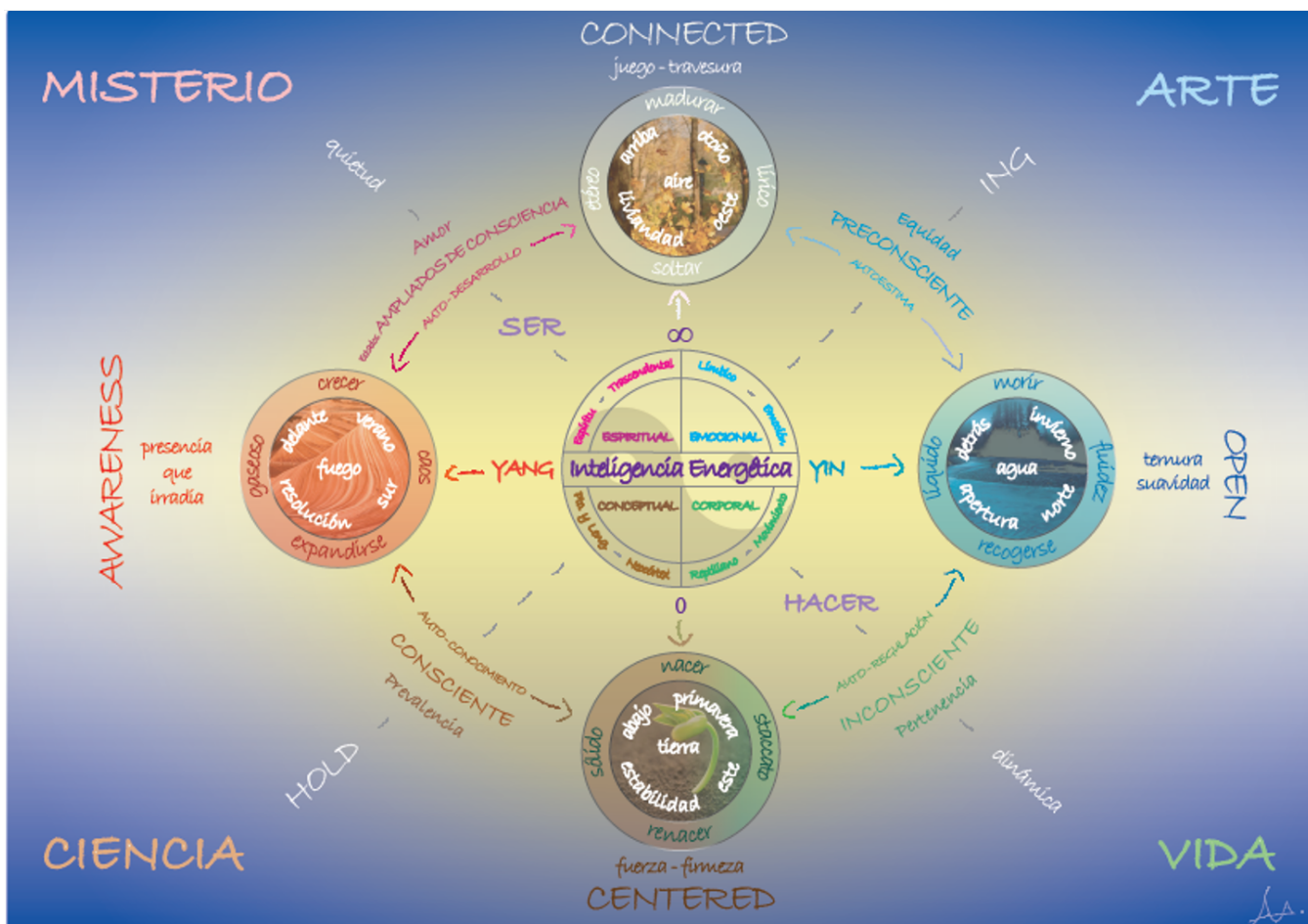


(*) Incluye: El estado Coach (Dilts, DeLozier, Bacon, 2010); Cinco Ritmos (Roth, 1997); Configuraciones Sistémicas Familiares (Hellinger, 2001) y Disposiciones al movimiento (Pacheco, 2018)

Resultado de una experiencia óptima en Andujar (Jaén) con la colaboración de: Gutiérrez, E., Medina, A., Peñalver, O., Escribano, S., Guzmán-González, M., Ortiz de Zárate, M., Barbero, L., Arranz, T., Aranda, I., Cruz, C., Álvarez, J.J., Molina, J.A., Satorra, T.J, Llecha, J., Zapata, M., Aljure, L., Dueñas, S., Mazarrasa, I., Pascual, P., Velázquez, M.A., Armendáriz, R., Cetina, M., Brock, V., Belf, T., Bolivar C., Taroppio, D., Moya C.J., Cerrada M., Martínez-Piñeiro, M., Molina, D., Schack, A.M., García Recondo, B., Vassalo, A., Sánchez, M., Albiol, A., Hernán, M., Chasco, C., Vázquez Villaverde, B., Santa Úrsula, R., Aguilera, E., Díaz, E. (2014).

Figura 4.
Modelo de Inteligencia Energética 2_Versión Color Inicial
 presentado en las IX Jornadas Profesionales de la ICF
International Coach Federation en Madrid._Nov 2014

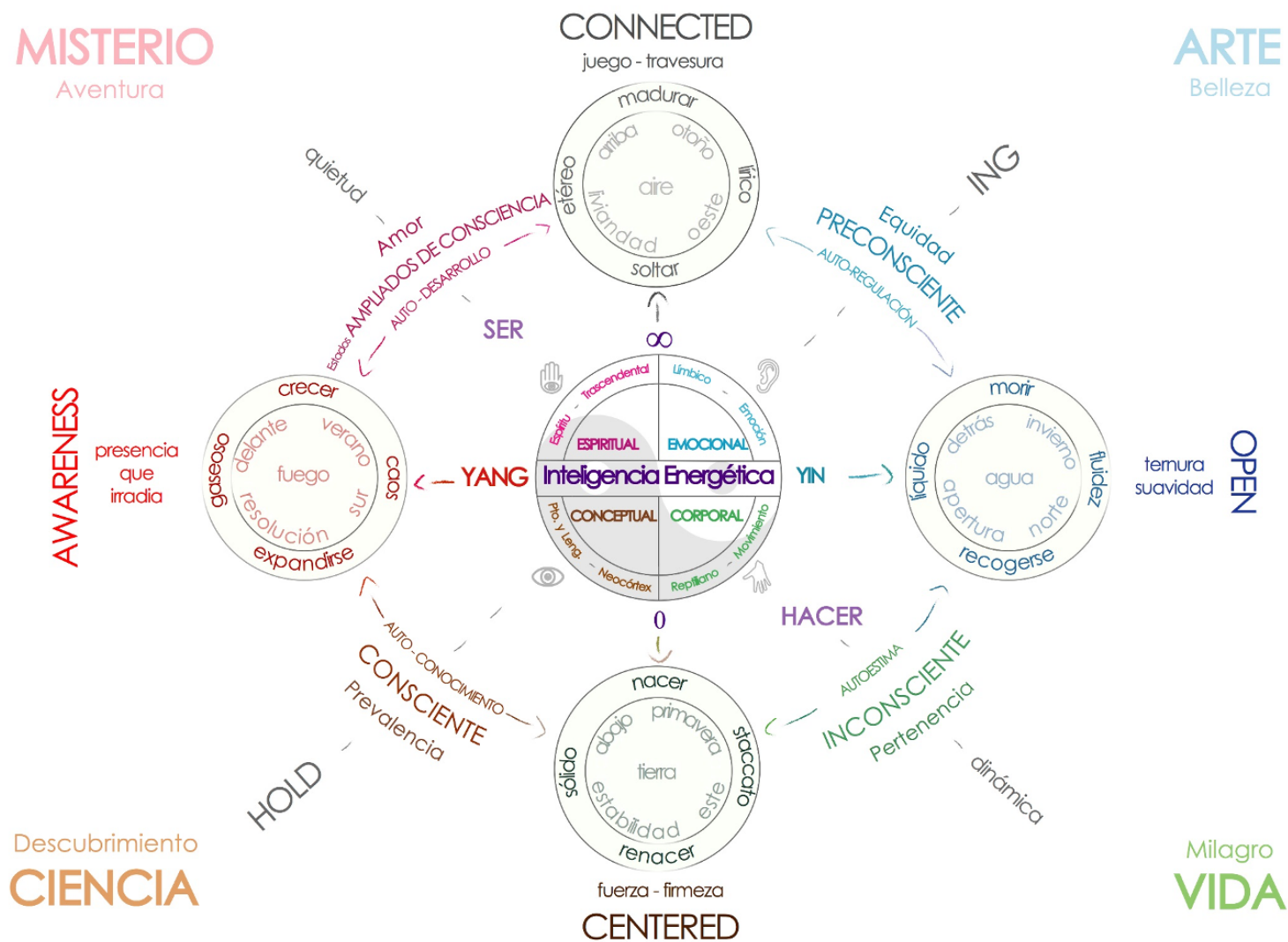
Pérez-Moreiras, *et al.* (2014)
 (Ilustrador Álvaro Aramburu)



(*). Incluye: El estado Coach (Dilts, DeLozier, Bacon, 2010); Cinco Ritmos (Roth, 1997); Configuraciones Sistémicas Familiares (Hellinger, 2001) y Disposiciones al movimiento (Pacheco, 2018)

Figura 5.
Modelo de Inteligencia Energética 3_Completo Versión Blanco Inicial
 Pérez-Moreiras (2015)

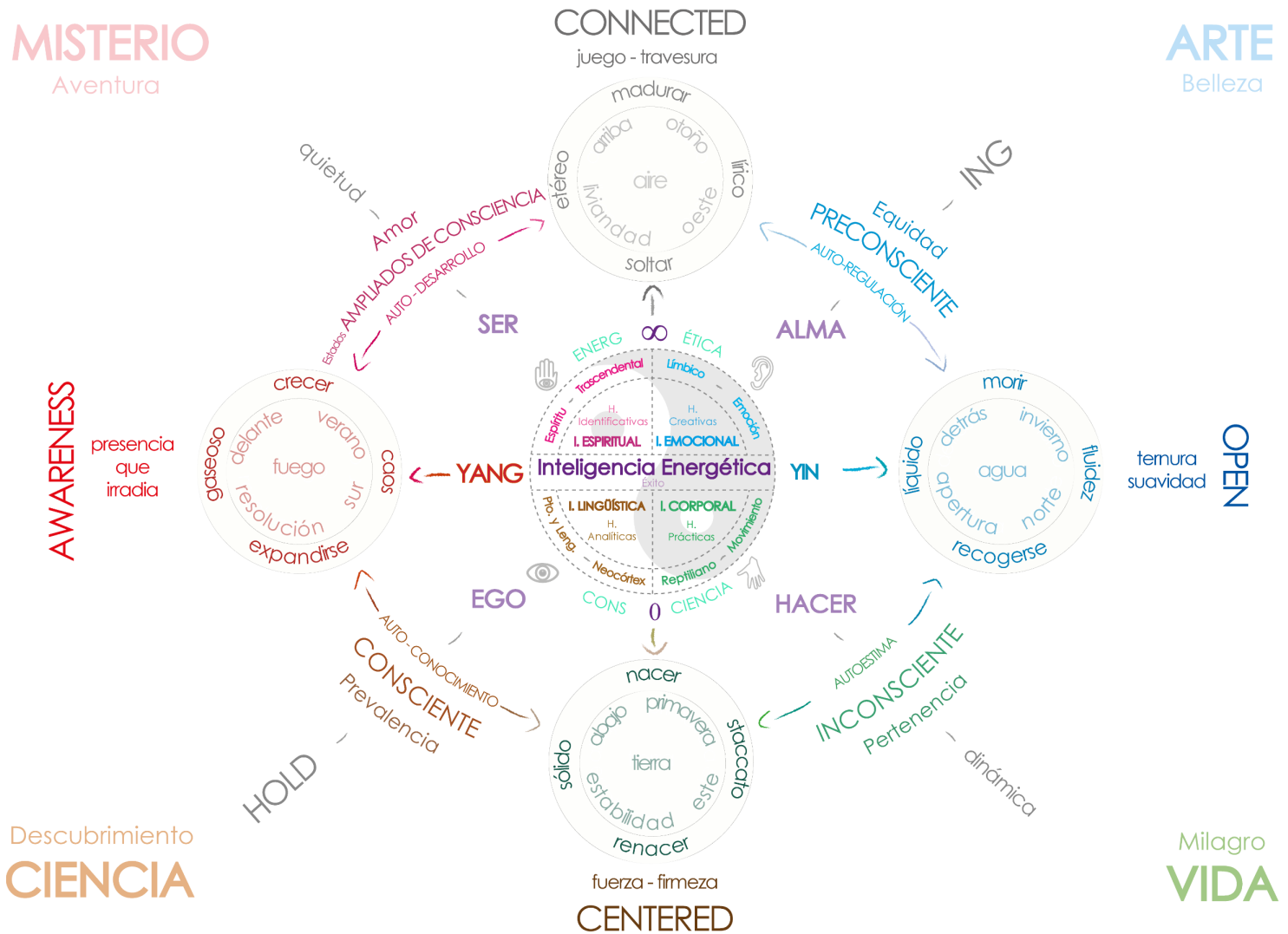
(Ilustrador Álvaro Aramburu)



(*) Incluye: El estado Coach (Dilts, DeLozier, Bacon, 2010); Cinco Ritmos (Roth, 1997); Configuraciones Sistémicas Familiares (Hellinger, 2001) y Disposiciones al movimiento (Pacheco, 2018)

Figura 6.
Modelo Inteligencia Energética 4_Completo Versión Blanco
 (Pérez-Moreiras y Boda-Grau, 2018)

(Ilustrador Álvaro Aramburu)



(*). Incluye: El estado Coach (Dilts, DeLozier, Bacon, 2010); Cinco Ritmos (Roth, 1997); Configuraciones Sistémicas Familiares (Hellinger, 2001); Disposiciones al movimiento (Pacheco, 2018) y Modelo de Habilidades (Sternberg, 1986).

Figura 7.
Modelo Inteligencia Energética 5_Reducido Blanco
Validado científicamente mediante el IEN-33
(Pérez-Moreiras y Boada-Grau, 2020)

(Ilustrador Álvaro Aramburu)



5 Factores Primordiales de Inteligencia Energética:

1. Inteligencia Corporal y de Movimiento (ICyM), 2. Inteligencia Emocional (IE), 3. Inteligencia Lingüística (IL), 4. Inteligencia Transitivo-Espiritual (ITS) y 5. Consciencia Energética (CE).

1.1.3.1.2. Principios del Modelo de Inteligencia Energética.

1. Todo lo existente es energía informada en movimiento.
2. El Ser Humano, como ser que existe, es energía informada en movimiento.
3. La energía no se crea ni se destruye, solo se transforma.
4. El Ser Humano tiene capacidad para identificar, reconocer, diferenciar, gestionar sus energías y utilizarlas - canalizarlas hacia la consecución de sus objetivos.

5. El Ser Humano tiene capacidad para identificar, reconocer, diferenciar energías en otros y utilizarlas-canalizarlas para la consecución de objetivos colectivos.
6. “Donde pongo el Foco, pongo la Energía.” Como seres humanos atendemos, percibimos y ponemos el foco en determinados estímulos. El lugar donde el sujeto pone el foco, es el lugar donde pone gran parte de su energía consciente, preconsciente e inconsciente. Este lugar influye en su visión del mundo, su interpretación de los hechos, su pensamiento, su emoción, su comportamiento y su capacidad para alcanzar metas, así como, su capacidad para vivir una vida con mayor sentido, bienestar y bienser (*Wellbeing*).
7. En la filosofía oriental, ‘Qi’ (poder de vida o flujo de energía) es un concepto predominante que, a menudo, se menciona en relación con la salud físico-mental y el bienestar-bienser (*Wellbeing*) (Schippers y Hogenes, 2011). Además en esta cultura se diferencian dos energías opuestas que dan lugar a todo lo existente: la energía universal masculina (Yang) y la energía universal femenina (Yin), como perfectos opuestos complementarios. La interacción entre estos opuestos y su dinámica conjunta posee un fin esencial de mantenimiento del equilibrio homeostático de los sistemas.
8. Podemos identificar y reconocer estas energías universales de opuestos complementarios en todo lo existente, incluidos nosotros mismos.
9. Teoría del Observador:
 - Cada uno de nosotros es un observador único de la realidad. Lo que cada sujeto percibe es fruto de su única e irrepetible manera de percibir, consecuencia de su educación, ambiente, biología, cultura, etc. Solo podemos percibir a través de nuestros sentidos.

- Lo que decimos y hacemos dice más de nosotros mismos, que de la realidad observada.
- Podría ser que existieran más sentidos de los 5 tradicionalmente descritos (vista, gusto, olfato, tacto y oído), fruto de la integración y acción conjunta de los anteriores, como por ejemplo, la intuición que nos puede ayudar a vivir estados ampliados de consciencia (Experiencias Óptimas, estados de Fluidez (*Flow*), inspiración, etc.) en los que las ideas y la creatividad se activan de forma especial y en los que obtenemos recursos novedosos para la consecución de resultados, con menor nivel de esfuerzo (Csikszentmihalyi, 1975/2000).
- El objeto observado se ve influido por el observador y viceversa.
- El sujeto, como observador, crea realidad.
- El sujeto, quiere-puede-debe responsabilizarse de su manera de percibir la realidad y de su forma de gestionar su energía.
- Ser más conscientes del observador que somos nos permite vivir una vida más coherente con nuestros principios, valores y Propósito de Vida; con aquello que nos mueve y que da significado a nuestra existencia.
- Existen física y matemáticamente, infinitos puntos de vista reales desde los que podemos percibir cualquier objeto o realidad.

10. Las energías que percibimos (a modo de estímulos), las que nos constituyen (a modo de energía vital que nos permite nutrirnos a todos los niveles y procesar información), así como, las que expresamos (a modo de respuestas), tienen su origen en la actuación continua, holística e indivisible de las distintas partes que constituyen nuestro organismo y de su interacción con el ambiente.

En nuestro organismo, esta interacción está liderada por nuestro cerebro que,

sincronizado con nuestro sistema nervioso periférico, regula nuestra capacidad perceptiva, de procesamiento de información y de respuesta (tanto en las reacciones más automatizadas como en las menos automatizadas).

11. Estas energías que nos constituyen se manifiestan en 4 dominios de comportamiento: Lingüístico, Emocional, Corporal y Transitivo-Espiritual.
12. Estas energías que nos conectan con el interior y el exterior de nosotros mismos y que son el vehículo de interacción con nosotros mismos y con aquello que nos rodea, son de Naturaleza Sistémica. Vivimos, crecemos, interactuamos y nos desarrollamos inexorablemente de forma sistémica y energética.
13. La energía que define el medio ambiente en que vive un sujeto (condiciones de luz, temperatura, presión atmosférica, etc.) influye en su comportamiento. Las condiciones ambientales de hora (Foster y Kreitzman, 2017; Moore-Ede, Sulzman, y Fuller, 1982), estación del año, altitud, etc., en las que un sujeto se encuentra, influyen en su comportamiento.
14. La energía que define un medio ambiente no solo es resultado de las condiciones físicas tradicionales mencionadas anteriormente; también dependen de las condiciones psicológicas (también relacionadas con la física y de naturaleza energética), que dan como resultado un ambiente de relación o clima (de trabajo, familiar, de pareja, etc.) determinado.
15. Estas energías se manifiestan con mayor o menor intensidad y conocimiento por parte de uno mismo; en función de ello, habitan en nuestro consciente, en nuestro pre-consciente, en nuestro inconsciente, y nos pueden permitir vivir estados ampliados de consciencia. Podemos categorizar nuestros estados de consciencia “normales” en 4 categorías: inconsciente, pre-consciente,

consciente y estados ampliados de consciencia. Existe también un quinto estado de consciencia que podemos calificar de “anormal”: los estados alterados de consciencia, calificados así porque la persona pierde el sentido de la realidad en la que vive y el control de sí misma, pudiendo llegar a emitir conductas contra su propia integridad y/o la de aquellos que le rodean.

16. Ampliar nuestro nivel de conocimiento (consciencia) sobre las energías que nos constituyen, nos mueven y/o nos paralizan, y aquellas que nos rodean; saber el efecto que estas tienen en nosotros, en nuestro comportamiento y en el de nuestros congéneres, así como, reconocer su influencia en nuestra capacidad para alcanzar lo que deseamos (desarrollar nuestra Inteligencia Energética), nos puede hacer más capaces, nos puede empoderar.

1.1.3.2. El Constructo de Inteligencia Energética.

Defino la Inteligencia Energética, inspirada en la definición de inteligencia emocional de Meyer y Salovey (Salovey y Meyers, 1990) como la capacidad de cualquier ser humano para identificar las energías que habitan dentro y fuera de sí mismo, distinguirlas unas de otras, utilizar esa información para la consecución de objetivos propios y colectivos, y realizar elecciones coherentes con su Propósito de Vida.

En el mundo hispano, los primeros autores, de los que tenemos noticia que abordan la orientación energética dentro de programas de desarrollo, y que relacionan Energía, Inteligencia y Coaching, son Gustavo Bertolotto y María Teresa Arranz. Según indica Arranz (2010) el modelo de 5 Inteligencias de Bertolotto ofrece trabajar la visión de un paradigma energético en Coaching. Bertolotto concibe al Ser Humano como una unidad psico-somática-espiritual, en la que cada área tiene su inteligencia:

Figura 8.
Modelo de 5 Inteligencias de Gustavo Bertolotto
(1995)
(publicado con permiso)



Arranz (2010: 266) comenta: “Darse cuenta de todo está vinculado con todo supone un cambio de percepción. Considerar el aspecto energético, antes, durante y después de una sesión de Coaching presupone que el coach conciba la existencia de una energía vital que fluye y recrea las cosas, una energía de la que es posible nutrirse si conecta con el ritmo fluido por el cual transita la vida dentro de su cuerpo y fuera de él, en el movimiento armonioso de las esferas de todo el universo”. Y continúa: “Todo ser emana un campo energético propio, fruto del nivel de frecuencia y actividad del cuerpo físico, emocional, mental y esencial. La vitalidad energética depende de la calidad del estado físico, pensamientos, emociones, acciones y el entorno en el que se encuentra la persona. Al mismo tiempo, todo genera campos energéticos en interacción con otros seres, donde se producen sinergias potenciadoras o limitadoras para él. El mundo está compuesto por campos de energía que se relacionan de determinada forma. Con cierto nivel de silencio interior, atención serena y conciencia corporal se puede calibrar la energía de un cuerpo o espacio y valorar su nivel de densidad o sutileza”. Hasta la fecha,

Arranz y Bertolotto no han realizado ninguna aproximación científica para validar su visión de este constructo.

En consecuencia, como primera aproximación a su estudio científico, desde mi concepción del mismo, hipotetizo que la Inteligencia Energética es el resultado de la actuación continua, holística e indivisible de 5 factores interdependientes: 4 Inteligencias (Corporal y de Movimiento, Emocional, Lingüística, Transitiva-Espiritual) y un quinto factor denominado Consciencia Energética:

1. La Inteligencia Corporal y de Movimiento (ICM; en inglés *Body and Movement Intelligence_B&MI*): Alude a la capacidad de la persona para reconocer, atender, dar respuesta y utilizar de forma consciente y constructiva la información que recibe de su propio cuerpo y del movimiento que este experimenta en cada momento. Algunos autores antecedentes que destacan la importancia del cuerpo en el comportamiento humano, la configuración de la persona, sus relaciones interpersonales, sus vínculos consigo mismo y con el mundo, su capacidad de influencia, empoderamiento, etc., son, entre otros: Ajuriaguerra (1973), Alcaide (1996), Berruezo (2002), Bloch (1989), Camps (2002), Cuddy (2015), Damasio (1994), Dentin *et al.* (2006), Lowen (1977), Scherer y Ekman (1982), Toro (2007), Valdez (1988) y Wallon (1987).
2. La Inteligencia Emocional (IE; en inglés *Emotional Intelligence_EI*): Alude a la capacidad del individuo para reconocer sus propias emociones y las ajenas, distinguirlas una de otras y poder utilizar esta información para la consecución de objetivos. Ya formulada en los años 80 y 90 del siglo pasado y desarrollada ampliamente desde entonces hasta la actualidad por Bar-On (1988, 1997a, 1997b, 2000), Boyatzis y Goleman (2001), Goleman (1995) y Salovey y Mayer (1998).
3. La Inteligencia Lingüística (IL; en inglés *Linguistic Intelligence_LI*): Alude a la capacidad de la persona para crear realidad presente y futura a través de su lenguaje

y pensamiento. Es una competencia relacionada con el uso eficaz del lenguaje para crear contextos enriquecedores, positivos (internos y externos) en los que la comunicación se canalice hacia la consecución de logros, resolución de problemas, creación de bienestar y progreso individual y colectivo. Algunos autores antecedentes en esta concepción son, entre otros: Austin (1962), Chomsky (1968), Echeverría (1994), Olalla (2019), Searle (1977) y Wittgenstein (1961).

4. La Inteligencia Transitivo-Espiritual: Alude a la capacidad de toda persona para encontrar el sentido de su existencia, su “para qué” en la vida (Propósito de Vida) y en cada uno de los sistemas en los que habita. Tiene que ver con la capacidad para trascender la propia individualidad y ponerse al servicio del bien común o de aquello que es más grande que uno. Algunos autores antecedentes en esta concepción son, entre otros: Avicena (1020) interpretado por Alper (2010), Belf (2002), Brian y DeCicco (2009), Csikszentmihalyi (1990), Collings y Harper (2007), Diener Biswas-Diener (2008), Jaspers (1949), Pérez López (1992), Rogers (1977), Wallon (1987), Wechsler (1939) y Zohar y Marshall (2000). Coincide con ciertos planteamiento de la *Purposive Psychology* u *Hormic Psychology* (McDougal, 1933).
5. La Consciencia Energética que alude a la capacidad de toda persona para ser consciente de su dimensión energética como ser humano y de su capacidad para regular esta energía y utilizarla para vivir una vida con mayor sentido y bienestar (individual y colectivamente); lo que supone ser capaz de crear entornos (internos y externos) energéticamente limpios en los que la energía fluye para dar mejores resultados con menor nivel de esfuerzo. Algunos antecedentes son, entre otros: Arranz (2010), Chapman (2010), Csikszentmihalyi (1990), Diener (1984), Lowen (1977), McCraty (2017), Seligman (2003), Pérez López (1992), Waterman (1984) y Yela (1996).

1.1.4.-La importancia de la Energía y su uso Inteligente en el Mundo de las Organizaciones

"En las organizaciones, a través de las relaciones, se genera verdadero poder y energía. Los tipos de relaciones, y la capacidad para generarlas, son más importantes que las tareas, funciones, puestos y ocupaciones "

Margaret Wheatley
(en Schippers y Hogenes, 2011).

La energía organizacional, a menudo, comienza con la energía de algunas figuras clave (Bruch y Ghoshal, 2003).

Las exigencias de la sociedad postmoderna, caracterizada por una manera de vivir marcada por la velocidad y la competitividad (rasgos característicos del exceso de energía Yang Universal), evidencian la necesidad por parte del ser humano de aprender a gestionar su energía. El coste personal y social de no hacerlo está provocando no solo consecuencias penosas psicológicas y físicas relacionadas con la salud de las personas, si no también, daños irreparables a nuestro planeta y elevadas cifras de gasto económico en las arcas de las naciones calificadas como las más avanzadas del mundo, además del abandono de valores esencialmente humanos.

La depresión y la ansiedad tienen una repercusión en la economía mundial de 1billón de dólares (US) en pérdidas de productividad (OMS, 2017). La depresión afecta a más de 300 millones de personas. La OMS define el Trastorno Depresivo Recurrente como episodios repetidos de depresión mantenidos, por al menos dos semanas, durante los cuales: "hay estado de ánimo deprimido, pérdida de interés y de la capacidad de disfrutar, así como, reducción de la energía, que produce una disminución de la actividad". Houtman y Jettinghoff (2008) definen el estrés asociado al trabajo como un patrón de reacciones en el que concurren los trabajadores cuando afrontan exigencias ocupacionales que no se corresponden con su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Las autoras describen 4 tipos de

reacciones cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales.

Como observamos, estas reacciones pueden ser catalogadas con arreglo a las 4 inteligencias que definimos dentro del constructo de Inteligencia Energética:

1. Respuestas fisiológicas: aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol, etc., (relacionadas con la Inteligencia Corporal y de Movimiento).
2. Respuestas emocionales: sentirse nervioso o irritado, etc. (relacionadas con la Inteligencia Emocional).
3. Respuestas cognitivas: reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria (relacionadas con la Inteligencia Lingüística).
4. Reacciones conductuales: agresividad, conductas impulsivas, etc. (relacionadas con la Inteligencia Transitivo-Espiritual).

Schippers y Hogenes (2011) destacan que los textos sobre Organizaciones y Psicología parecen tener incluida la energía, pero no siempre la mencionan explícitamente, ni estudian sus niveles. El *Burnout* (Malach y Schaufeli, 1993) no es sino una falta de energía (expresada como “agotamiento emocional”) provocada por la exposición prolongada a factores de estrés (Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001). Igualmente la Disonancia Emocional (Middleton, 1989) y el *Emotional Labor* (Brotherige y Lee, 2003; Grandey, 2003; Morris y Feldma, 1996) describen espirales descendentes de pérdida acelerada de energía.

Teorías que tienen que ver con la obtención de energía en el mundo del trabajo son, entre otras: el *Engagement* (González-Roma *et al.*, 2006; Schaufeli *et al.*, 2002) que se describe por una sensación de vigor, dedicación y absorción; el *Thriving* (la

Prosperidad) definida como un estado psicológico en el que el individuo experimenta un sentido de vitalidad y aprendizaje en el trabajo (Spreitzer *et al.*, 2005) y el *Flourishing* (Frederikson y Losada, 2005).

En el mundo del trabajo, las organizaciones desean contar con profesionales que demuestren un elevado nivel de energía que les permita emplearse a fondo, “poner toda la carne en el asador” y “dejarse el alma” en la carrera hacia la consecución de los objetivos marcados por la dirección. La energía es pues, un recurso deseable y valioso que tanto profesionales como organizaciones se esfuerzan por retener, proteger y obtener (Hobfoll, 1989). Así, Schipper y Hogenes (2011) mencionan que a menudo se distinguen tres tipos de energía: a) la energía mental (relacionada con el poder enfocar intensamente), que nosotros incluiríamos en el factor Inteligencia Lingüística (IL); b) la energía física (relacionada con fuerza, resistencia y flexibilidad), que nosotros incluiríamos en el factor Inteligencia Corporal y de Movimiento (ICM) y la c) energía emocional (relacionada con los sentimientos y los valores fundamentales), en la que como vemos, el Modelo de Inteligencia Energética, hace una distinción entre estos dos elementos, asignando la energía emocional derivada de los sentimientos y las emociones, a la Inteligencia Emocional (IE) y los valores, a la Inteligencia Transitivo-Espiritual (ITE), al tener más que ver con los principios que rigen la vida del individuo, su forma de establecer las relaciones y ponerse al servicio.

Cross y Parker (2004) hablan de diferentes roles en las organizaciones relacionados con la energía y su uso. Definen así profesionales “Energetizadores” a personas confiables (no necesariamente managers) que tienen una visión clara y son capaces de convencer a otros para que se adhieran a esa visión, frente a los “Desenergetizadores” definidos como “agujeros negros” que devastan la energía de sus compañeros y jefes. Estas características podrían tener relación con la Personalidad

(Burke y Witt, 2004) y, desde nuestra perspectiva, podrían también tener relación con su nivel de Inteligencia Energética. Se ha estudiado como unos y otros influyen en el rendimiento de las personas de su entorno (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2005; Cross, Baker y Parker, 2003; Leiter y Maslach, 1988), evidenciando que el comportamiento de los energizadores eleva la productividad de sus compañeros de trabajo. De esta manera, Diener (1984) los denomina “Potenciadores de Energía” cuando estudia el Bienestar Subjetivo (*Wellbeing*). A este respecto, queremos hacer hincapié en la traducción del término *Wellbeing* al español, que tan solo hace referencia a una de sus acepciones: “Bienestar”, olvidando una segunda, para nosotros de especial importancia para concebir en su total significado el término: Bienser que englobaría lo que técnicamente solemos denominar eudemonía es decir, la conexión con los aspectos más profundos, perennes y esenciales del individuo, su ser, su esencia y su Propósito de Vida.

Schippers y Hogenes (2011) destacan como las personas energéticas consiguen antes sus metas y disfrutan más en el proceso hacia los objetivos. Como señala Csikszentmihalyi (1997) definir claramente un objetivo es un prerrequisito para enfocar adecuadamente la energía en el camino para su consecución.

El liderazgo es otra de las facetas donde la energía juega un importante papel. Así se ha evidenciado que los líderes transformacionales son considerados, tradicionalmente como energizantes (Bass, 1985; Kark y Van Dijk, 2007; Yukl, 1998). Son personas más capaces de dinamizar la energía de sus seguidores, diseñando acciones enfocadas hacia un objetivo común. Así, Sparrow (2002) destaca como hay una necesidad urgente de reconsiderar de forma fundamental lo que significa ser inteligente en una organización moderna y lo que hace falta para ser un iniciador y/o implementador eficaz de cambios estratégicos. Debemos plantearnos qué aspecto tiene la inteligencia en las organizaciones modernas y considerar la medida en la que los nuevos estilos de inteligencia y de

destrezas cognitivas de apoyo, son susceptibles de desarrollarse; así como, si son algo que es mejor seleccionar (o eliminar) de la organización (Sparrow, 2002). Finke, Ward y Smith (1992) sostienen que esas destrezas son fácilmente transferibles de una situación a otra, sugiriendo así que los directivos pueden ciertamente aprender a pensar en modos que maximicen la oportunidad de comprensión creativa.

En relación con la Personalidad una variable inversamente relacionada con la energía puede ser el neuroticismo (Nolan, Roberts y Gotlib, 1998; Eisenberg, Lieberman, y Satpute, 2005) ya que las personas elevadas en este factor tienden a rumiar excesivamente los pensamientos negativos. En el marco del Modelo de Inteligencia Energética, diríamos que son personas con escasa Inteligencia Lingüística, poco conscientes del poder que tienen para crear realidad presente y futura a través de su lenguaje y pensamiento. Los individuos neuróticos pueden inclinarse a desperdiciar su energía en rumiaciones disfuncionales y en casos extremos, tender a la depresión (Calderwood, 2009).

Existen investigaciones que muestran la pérdida de productividad y energía en managers que tienen sus metas “demasiado” bien definidas, fenómeno que se explica como Inactividad Productiva (*Active Non-action*), consecuencia de la pérdida de su capacidad de elección o control sobre lo que realizan (Bruch y Ghoshal, 2002). Desde nuestra perspectiva, esta capacidad de elección tiene que ver con el uso de su inteligencia (*inter-legere*); de esta manera, si la organización en la que trabajan, les restringe excesivamente su capacidad de elección mediante normas rígidas, o sus jefes, imponen con demasiada frecuencia su propio criterio sin tenerles en cuenta, estos managers se verían afectadas por la pérdida de energía y motivación derivada de la falta de oportunidades para poder ejercer su iniciativa, capacidad de elección y libre albedrío. Como afirman Schippers Hogenes (2011), los managers generalmente son los

profesionales que, por su posición dentro de la organización, deberían poseer mayor grado de libertad para fijar sus objetivos y decidir las estrategias para lograrlos, por ello, como se evidenció en la investigación de Bruch y Ghoshal (2002), al verse privados de esta libertad, su productividad y éxito en el trabajo disminuye sustancialmente. Por el contrario, los manager que tuvieron éxito, fueron los que pudieron poner en práctica su propia iniciativa, elegir y aprovechar las oportunidades que les iban surgiendo, según su propio criterio.



1.2. LA PSICOLOGÍA COACHING, EL COACHING Y EL COACHING ENERGÉTICO

El coaching perdurará si somos capaces, entre todos, de fomentar la diversidad y la inclusión, lo que implica comportarse como coaches tanto en su enfoque profesional como en sus interacciones dentro y fuera de la industria del coaching...ser colaborativos e inclusivos, valorando a las personas por sus aportaciones y facilitando el cambio a través del autoaprendizaje y del crecimiento personal.

(Brock, 2012).

1.2.1. La importancia de la Psicología como Disciplina Matriz del Coaching. El Enfoque Basado en la Evidencia y la Definición de Psicología Coaching Autores Pioneros en Psicología Coaching

La Psicología y sus diferentes aproximaciones son raíces fundamentales del Coaching y como tales han influido de manera esencial en su surgimiento, crecimiento y evolución. Así, Brock (2012) expone como las aportaciones de las especialidades de la Psicología de investigación y teórica (educativa, de desarrollo, de salud, social, biológica y positiva) han añadido información muy valiosa a la base de conocimiento del Coaching. Y destaca que la Psicología ha proporcionado gran parte de la teoría en la que el Coaching se apoya, así como, muchas de las técnicas y prácticas que los coaches utilizan. En su estudio sobre la historia del Coaching, Brock (2012) reconoce que la Psicología ha tenido un efecto importante en los cambios culturales que prepararon al mundo occidental para el Coaching; y que casi todas sus sub-disciplinas, han tenido algún tipo de influencia en el Coaching, aportando sus teorías, técnicas o ambas cosas.

Además, Brock (2012) expone como en un principio el Coaching era casi exclusivamente ejercido por los psicólogos organizacionales, adaptando su enfoque a las prácticas que prevalecían en ese entorno y como la Psicología aporta al Coaching teorías

vitales de la Psicología Humanista, Transpersonal y las herramientas y técnicas de las orientaciones Psicodinámica y Cognitivo-conductual. La autora especifica que (1) la Psicología Clínica aporta gran parte de la práctica del Coaching, (2) la Psicología Positiva ofrece beneficios importantes para su investigación, (3) la Psicología Humanista da sus frutos en los campos de la autoayuda, la motivación, el potencial humano y el Coaching coercitivo; y (4) la Psicología Organizacional, la consultoría, la Psicología del desarrollo, la educativa, de la salud, la del deporte y la Psicología Coaching, son raíces principales del Coaching, ofreciendo esta última, una aportación fundamental en el Coaching basado en la evidencia (Brock, 2012).

Cavanagh, Grant y Kemp (2005) de la unidad de Psicología Coaching de la *University of Sidney*, utilizan el término ‘Coaching Basado en la Evidencia’ para describir el Coaching ejecutivo, personal y de vida que va más allá de las adaptaciones de los géneros populares de la autoayuda o del desarrollo personal; se fundamenta intencionalmente en las ciencias conductuales y sociales, y se basa inequívocamente en el conocimiento científico más actualizado (Brock, 2012). En este sentido, Brock (2012) en una entrevista que realizó a S. Skiffington recoge que el Coaching “basado en la evidencia” es un enfoque científico en donde el profesional es capaz de justificar la toma de decisiones durante el ejercicio de su profesión, basándose en una evidencia sólida fundamentada en un proceso metódico de investigación clínico, disciplinar y de evaluación, así como, a partir de la utilización de los descubrimientos más recientes de investigaciones sistemáticas.

La Psicología, a través del surgimiento de la Psicología Coaching, es la disciplina matriz del Coaching que aporta este enfoque basado en la evidencia. Grant y Palmer

(2002) definieron originalmente la Psicología Coaching como la aplicación sistemática de la ciencia conductual a la mejora de la experiencia de vida, al desempeño en el trabajo y al bienestar de las personas, grupos y organizaciones que no tienen problemas mentales clínicos importantes ni niveles de estrés anormales. La Psicología Coaching se fundamenta en la teoría, ciencia e investigación de la Psicología, incluyendo una rigurosa formación universitaria y la adopción de un enfoque de ‘profesional científico’ o ‘profesional informado’.

Aplicar principios psicológicos en las sesiones de Coaching se considera una de las claves para incrementar prácticas basadas en la evidencia (Grant, 2008; Lai y McDowall, 2014). Los enfoques de Psicología Coaching cumplen con la finalidad esencial de un proceso de Coaching, que es facilitar el aprendizaje continuo y el crecimiento del coachee a través de su motivación y de cambios en su actitud (Whybrow, 2008). Tener formación en Psicología favorece minimizar la posibilidad de provocar perjuicio al cliente que pueda presentar problemas de salud mental, hasta ese momento, no reconocidos (Cavanagh, 2006). Se estima que entre el 25% y el 50% de las personas que asisten a programas de Coaching de vida pueden tener problemas de salud mental (Green, Oades y Grant, 2005; Spence y Grant, 2005). Además, la formación en Psicología o adquirir conocimientos psicológicos es crucial para poder identificar si el coachee tiene algún trastorno mental y en su caso transferirle a los profesionales adecuados para acometer procesos de terapia.

Análisis sistemáticos (Lai y McDowall, 2014) y meta-análisis (Theeboom, Beersma y van Vianen, 2014) sobre la efectividad del Coaching, muestran que casi un tercio de los procesos se basan en orientaciones de Psicología Coaching (Lai, 2016).

Muchas son las figuras que cabe destacar dentro de la Psicología Coaching. Por su especial importancia seleccionamos las cinco siguientes:

- **Anthony M. Grant**

<https://instituteofCoaching.org/anthony-grant-phd>

El Dr. Anthony M. Grant era psicólogo coach. Su tesis doctoral "Hacia una Psicología del Coaching: el impacto del Coaching en la metacognición, la salud mental y el logro de objetivos" (2003) es una de las primeras que estudia explícitamente la Psicología Coaching. En enero de 2000, constituyó la primera Unidad de Psicología Coaching del mundo en la Facultad de Psicología de la Universidad de Sídney, donde era director (fallece en Febrero 2020). La unidad ofrece masters en Ciencias Aplicadas (Psicología Coaching) y en Coaching Organizacional. Ha coescrito y coeditado libros sobre Coaching basado en evidencia (Grant y Green, 2001; Grant 2003; 2006) y ha realizado numerosas publicaciones científicas al respecto. Sus libros han sido traducidos a ocho idiomas. Es reconocido como un pionero clave de la Psicología Coaching (Cavanagh, 2020).

- **Michael Cavanagh**

<https://sydney.edu.au/science/about/our-people/academic-staff/michael-cavanagh.html>

Michael Cavanagh es psicólogo clínico y psicólogo coach. Tiene licenciatura (con honores - 1ra clase) en Psicología por la Universidad de Sídney, y es doctor y master en Psicología clínica por la Universidad de Macquarie. Actualmente es Director Adjunto de la Unidad de Psicología Coaching en la Universidad de Sídney. Ha sido Coordinador Nacional del Grupo de Interés de la Sociedad Psicológica Australiana en Psicología Coaching y es coordinador de la *International Coaching Psychology Review*. Ha

impulsado la creación de la Convención Global sobre Coaching. Es miembro fundador de la *Harnish Foundation Coaching* (NY), cuyo fin es promover la excelencia en el Coaching en todo el mundo. Es autor de múltiples publicaciones sobre Coaching basado en la evidencia, liderazgo, management, etc (se han contabilizado 25 en la página oficial de la Universidad de Sidney) entre las que destacamos: *Evidence-Based Coaching: Theory* (Cavanagh, Grant y Kemp, 2005), *Evidence based Coaching Handbook: putting best practices to work for your clients* (Cavanagh, 2006) y *The Complete Handbook of Coaching* (Third Edition) (Grant y Cavanagh, 2018).

- **Stephen Palmer**
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/author/stephen-palmer>
https://www.researchgate.net/profile/Stephen_Palmer5

El profesor Stephen Palmer PhD es psicólogo y psicoterapeuta. Director Fundador del Centro para el Manejo del Estrés en Londres y primer profesor visitante del Reino Unido en Aprendizaje Basado en el Trabajo y Gestión del Estrés en la Universidad de Middlesex. Autor / editor de más de 50 libros, coeditor del *European Journal of Counseling Theory, Research and Practice*. Actualmente es presidente honorario de la *International Stress Management Association*. Presidente también la Sociedad Internacional de la Coaching Psychology y Co-Presidente Fundador de la Sucursal de Londres de la Asociación Británica de Psicoterapias conductuales y cognitivas. Ha investigado intensamente la práctica de la Psicología Coaching y la Autoeficacia del Coaching. Algunas de sus obras son: *Handbook of Coaching Psychology. A Guide for Practitioners* (Palmer y Whybrow, 2008); *Developmental Coaching, Life Transitions and general Perspectives* (Palmer y Planchal, 2011), *Positive Psychology Coaching in Practice* (Green y Palmer, 2018) y *The Heart of Coaching Supervision: Working with reflection and self-care* (Palmer y Turner, 2018).

- Jonathan Passmore
<https://www.henley.ac.uk/people/person/jonathan-passmore>

Es doctor en Psicología y coach. Su tesis doctoral se centró en las relaciones y comportamientos de Coaching. Es director del Centro Henley para Coaching de la Henley *Business School* y Profesor Catedrático de Liderazgo y Coaching en la Universidad de Évora, Portugal. Creó el primer master en Psicología Coaching del Reino Unido en la Universidad de *East London*. Ha escrito más de 30 libros y más de 100 artículos científicos. Ha participado en 200 conferencias en todo el mundo. Ha sido galardonado con varios premios internacionales, incluidos el Premio Global de la Asociación para el Coaching (2010), el Premio de Investigación de la Sociedad Británica de Psicología (2012), el Premio del Presidente de la Asociación de Psicología Empresarial a la Excelencia (2015) y últimamente por el Mejor Artículo 2019 *Coaching at Work*. Entre sus obras destacan: *The Wiley-Blackwell Handbook of Psychology of Coaching and Mentoring* (Passmore, Peterson y Freire, 2012) y *Mindfulness at Work: The practice and science of mindfulness for leaders, coaches and facilitators* (Passmore y Amit, 2017).

- David A. Lane
(<https://www.pdf.net/faculty.html>)

Psicólogo y Coach. Cofundador del Centro Internacional para el Estudio del Coaching en la Universidad de Middlesex, contribuyó a la investigación sobre Coaching, donde desarrolló el master en Coaching Ejecutivo y el primer programa de doctorado profesional en Coaching. Su trabajo en el Consejo Europeo de Mentoría y Coaching (EMCC) ha estado relacionado con los Códigos de Conducta y Normas para coaches. Desarrolló los estándares para el premio *Chartered Business Coach*. Cofundó la Convención Global de Coaching. Ha recibido galardones de la BPS (*British Psychology Society*) por su "Contribución científica sobresaliente" y de la Sociedad Británica de

Psicología por su distinguida contribución a la Psicología Profesional. Algunas de sus obras coeditadas son: *The Case of Coaching* (Jarvis, Lane y Fillerty-Travis, 2006), *Coaching in the Family Owned Business: A path to Grow* (Shans y Lane, 2011) y *Supporting the Family Business: A Coaching practitioners Handbook* (Shan y Lane, 2015).

1.2.2. La Energía en Coaching y el Coaching Energético: Surgimiento, Escuelas y Autores.

“Cuando Elena amablemente me invitó a escribir sobre el principio de reconocer la energía en el coaching – Coaching Energético – en un inicio pensé que es la única manera de coaching que conozco. Sin embargo, con una reflexión adicional, me di cuenta de que, en mi trayectoria como coach, no sabía lo que estaba haciendo hasta que encontré las palabras para reconocerlo. Estas palabras llegaron en 1987 cuando uno de mis clientes, que era ingeniero eléctrico, se tomó el tiempo para explicarme cómo funciona una batería. En ingeniería básica se aprende que todas las baterías tienen entradas (lo que energiza la batería) y salidas (lo que agota la batería). Las baterías tienen óptima y mínima potencia, y estos niveles de energía, fluctúan según la proporción de inputs (entradas) y outputs (salidas). Si uno no tiene suficiente energía, la batería es ineficiente. Si uno tiene demasiada energía, la batería podría explotar o dejar de funcionar por completo.

Inmediatamente reconocí el paralelismo con el coaching:
Soy una batería humana. Cada uno de mis clientes es también una batería. Creamos energía para sostenernos y prosperar. Drenamos nuestras baterías o perdemos nuestra energía a través del esfuerzo, el trabajo, el estrés y la expresión emocional extrema. Nos potenciamos a través de nuestros pensamientos, nuestra determinación y nuestros hábitos de salud (relacionados con el corazón, la cabeza y las entrañas). Cada uno de estos lugares en el cuerpo humano es un “cerebro” y todos colaboran o interfieren entre sí creando un flujo de energía positiva o negativa. Los coaches trabajamos con la energía humana que proviene del cuerpo y también con la que está más allá de lo obvio, como la del ser o la esencia del cliente. Lo sabemos o no, nuestro objetivo es apoyar la máxima eficiencia e impacto. Le di las gracias al ingeniero por sus enseñanzas y comencé a abrazar la denominación Coaching Energético.”

Teri-E Belf (2019)

Conocida en ICF como “*The Grandmother of Coaching*”
2018 ICF *Circle of Distinction Award* .

Texto redactado para “Sinergias entre la Psicología y el Coaching, Ciencia, Arte, Misterio y Vida, al Servicio del Desarrollo Humano”
que se publicará a finales de 2020.

Energía y Coaching han estado (desde sus comienzos), están y estarán, intrínsecamente unidos. Varias son las escuelas y autores que consideran la energía y su correcta gestión uno de los elementos primordiales para garantizar el éxito en los procesos.

En el mundo anglosajón, la escuela de Coaching SUN-*Success Unlimited Network*, una de las pioneras en el desarrollo y la profesionalización del Coaching, fundada por Teri-E Belf (1987), primera Master Coach Certificada (MCC) del mundo por la ICF (*International Coach Federation*), se caracteriza por concebir la capacidad para detectar y manejar la energía como una competencia importante a la hora de demostrar la maestría de un coach y su capacidad para acompañar a su cliente a lograr los objetivos del Coaching. Dos integrantes de esta escuela, John Collings, doctor en comportamiento organizacional y Leatra Harper, su cliente a principios de los años 2000, editaron en 2007 “*Energetic Coaching, Doing a Being with Spirit*” en el que relatan los objetivos y principios fundamentales del Coaching Energético, entre los que encontramos los siguientes:

1. El Coaching Energético es esencialmente espiritual.
2. Equilibra e integra el mundo interior y el mundo exterior de la persona.
3. Se enfoca en lo auténtico y perdurable, no en resultados inmediatos para obtener fundamentalmente resultados externos tangibles.
4. Da peso a la energía interna intangible como contrapeso a los resultados tangibles externos.
5. Enfatiza el ámbito interior con especial atención a los valores individuales elegidos y cultivados.
6. Ayuda a los clientes a salvar la brecha entre el SER interno y el Hacer externo.

7. Concibe a la persona como *ser* humano y no como *hacedor* humano.
8. Acompaña a los clientes a hacer elecciones congruentes con sus normas e ideales.
9. Hace emerger los aspectos del ser para que la persona pueda reflejar su yo interior.
10. Trabaja intencionadamente con las motivaciones internas, los valores, las actitudes, las percepciones, los sentimientos, los juicios, con el sistema de creencias y pensamientos para ayudar a expandir la conexión espiritual hacia resultados positivos externos.
11. Ofrece una oportunidad para hacer crecer el espíritu, cuidando el vínculo.
12. Concibe cada relación como única y cada experiencia personal con el espíritu como válida e importante.
13. No diseña un proceso lineal, ni una guía paso a paso, ni siquiera un manual de instrucciones para caminar por la vereda del espíritu.
14. Utiliza las metáforas como marco de trabajo para comprender cómo las personas obtienen ideas para tomar decisiones, hacer elecciones y dar sentido a sus vidas.
15. Invita a experimentar la energía del espíritu en la relación de Coaching.
16. No pretende probar la existencia de la energía del espíritu. Una vez experimentada, la considera demostrada.
17. Aporta ejemplos de cómo los coaches y otras personas consideran su conexión como una relación personal tangible.
18. Considera que el espíritu está siempre disponible, aunque elude ser comprendido completamente. Está más allá del lenguaje, los constructos mentales y la habilidad conceptual.
19. Cree que el Coaching puede provocar la energía del espíritu deliberadamente en beneficio del proceso, el coach y el cliente.

Según la Dra. Brock (2016), en su conferencia ofrecida en Madrid el 22 de Marzo titulada: “La Dimensión Energética del Proceso de Coaching y del Desarrollo Humano”, otras escuelas y autores que relacionan energía y Coaching son:

1. Thomas Leonard, considerado uno de los padres del Coaching moderno (Corral, 2016) afirma en 1995 que los seres humanos necesitan energía para sobrevivir. Conseguiremos esa energía de “cualquier fuente”, incluso de aquella que nos esté matando.
2. El Modelo de la *Coach University* en 1995 señalaba un Modelo de Coaching Energético basado en la siguiente fórmula:

$$\text{Coaching Energético} = \text{Auto-Responsabilidad} + \text{Cautela/Reserva} + \text{Fe}$$

Cuando el cliente asume la responsabilidad sobre sus actos y decisiones, y trabaja con su coach para alcanzar lo que desea, logra una fuente de energía a partir de la fe en sí mismo, en el coach y en la relación de Coaching.

3. John A. Zenkewich, estudiante de *Coach University*, identificó 10 pasos para poner en práctica el Coaching Energético, basado en este modelo. El objetivo de estos diez pasos es permitir que la energía del coach fluya para que ocurra lo que deba ocurrir en el cliente: 1) Relajarse, 2) Estar presente en el aquí y ahora, 3) Escuchar al cliente, 4) Respetar la energía del cliente, 5) Empatizar: ponerse en la perspectiva-mundo del cliente, 6) En caso de duda: comprobar la propia energía, 7) Respirar, 8) Hablar con compasión-ejercer la compasión, 9) Hablar claro, y 10) Permitirse la oportunidad de estar tranquilo.

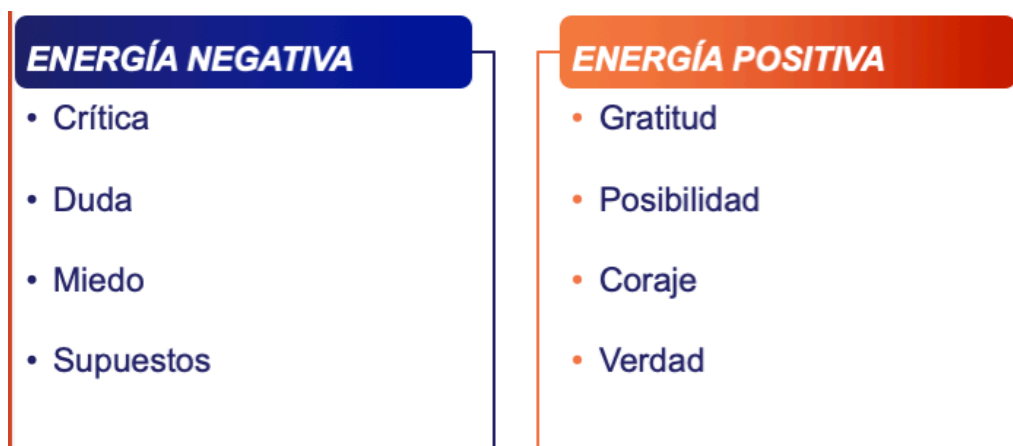
Zenkewich (citado por Brock, 2016) apuntaba la siguiente fórmula, para el entrenamiento de un buen coach energético y el incremento de la calidad de su energía:

Fuente de la Energía de Alta Calidad + Acceso = Mejora de la Energía

4. *Coachville* en 2004 ya habla de dos grandes patrones de energía en el uso del lenguaje (tabla 7):

- La energía negativa (crítica, duda, miedo, suposiciones) da como resultado sentimientos de baja energía, temor y sensación de agotamiento.
- La energía positiva (gratitud, posibilidad, valor, verdad) da como resultado sentimientos de aliento, inspiración y estimulación.

Tabla 7. Patrones de Energía de *Coachville* (2004) en el Uso del Lenguaje
(Brock, 2016) (publicado con permiso de la autora)



5. En 2010 la Dra. Laura Belsten de ISEI (*Institute for Social & Emotional Intelligence*) identifica los siguientes elementos relacionados con la Conciencia de uno mismo:

- a. Autoconciencia Emocional (saber reconocer las emociones y sus efectos).

- b. Autoevaluación precisa (conocer las propias fortalezas y limitaciones).
- c. Poder Personal (profundo sentido de la auto-estima y las propias capacidades).
- d. Autoconciencia Energética.

Algunas claves de Auto-gestión expuestas por Brock (2016) y propuestas por Belsten (2010) son: 1) Autocontrol Comportamental y Energético: mantener las emociones disruptivas bajo control (control de los impulsos), 2) Integridad: altos estándares de honestidad y ética en todo momento, 3) Innovación y Creatividad: perseguir activamente nuevos enfoques e ideas, 4) Iniciativa y Orientación a la Acción: capacidad para reaccionar ante las oportunidades, 5) Motivación de Logro, 6) Optimismo realista, 7) Resiliencia, 8) Manejo del estrés, 9) Agilidad Personal, 10) Intencionalidad.

Factores importantes presentados por Brock (2016) en las relaciones de management según el modelo de Belsten, son lo siguientes: 1) Comunicación y Alineamiento Energético, 2) Efectividad Interpersonal, 3) Potentes Habilidades de Influencia, 4) Gestión de Conflictos, 5) Liderazgo Inspirador, 6) Catalizar el Cambio, 7) Nexos de Construcción, 8) Trabajo en Equipo y Colaboración, 9) Coaching / Mentoring a otros, 10) Construir confianza entre todos.

En el mundo hispano, como ya señalamos en el epígrafe 1.1.3. de la presente introducción, dedicado al constructo y Modelo de Inteligencia Energética, el primer exponente de la unión de la Energía y el Coaching lo constituyen Maria Teresa Arranza (2010) y Gustavo Bertolotto, del Instituto de Potencial Humano (IPH).

Con el nombre de Coaching Energético propiamente dicho, el primer registro que encontramos es de 2014, en relación con el Programa Avanzado de Coaching: “Coaching Energético: Ciencia, Arte, Misterio y Vida, al Servicio del Desarrollo Humano” de la Multiversidad Improviong Network. Este programa es creado por un grupo de profesionales psicólogos, coaches, médicos y de otras precedencias académicas entre 2012 y 2013. Consta de más de 250 horas de duración, ejecutadas durante un año y medio de trabajo. Se han realizado hasta la fecha, 2 ediciones.

La Inteligencia Energética constituye un recurso, en el marco de este tipo de aproximaciones de Coaching y Facilitación Energéticos, para el desarrollo del talento y del potencial humanos.

1.2.3 Pasado, Presente y Futuro de la Psicología Coaching

A partir de la literatura científica revisada (Brock, 2012; Grant *et al.*, 2011; Palmer y Whybrow, 2008) hemos realizado la siguiente propuesta de fases evolutivas de la Psicología *Coaching*:

1.2.3.1. Primera fase. Primer estudio sistemático de Psicología *Coaching* en el mundo del deporte y comienzo de orientaciones de Coaching en la relación jefe subordinado en el mundo de las organizaciones.

Fecha: Primera mitad del siglo pasado (1910-1950).

Autores: Coleman Griffith, Mary Parker Follet, Miller y Gorby.

Entre 1927 y 1996 existen tan solo 8 citas relativas a las palabras clave “*Coaching Psychology*” en PsycINFO. La primera es de Miller (1927) refiriéndose a Griffith (Grant *et al.*, 2011). Griffith comenzó en 1919 a realizar observaciones en atletas

de la Universidad de Illinois, relacionadas con la efectividad del Coaching psicológico aplicado al mundo del deporte (Palmer y Whybrow, 2008). En 1926 Griffith publicó *The Psychology of Coaching* (New York: Scribner's). Si bien parece que no trabajó desde una perspectiva de crear auto-consciencia, a él se le debe el establecimiento del primer laboratorio para el estudio de la Psicología del deporte y fue uno de los primeros psicólogos con un trabajo remunerado dentro de un club deportivo, los Chicago *Cubs* de béisbol en 1930 (Green, 2009). Griffith creía que un coach era más que un instructor. Lo consideraba un formador de carácter que modela Personalidades. Griffith fue académicamente muy prolífero, publicó más de cuarenta artículos entre 1919 y 1931, al menos la mitad de ellos acerca de la Psicología Coaching aplicada al deporte, lo que contribuyó a establecer la disciplina en esta era. En 1940 abandonó su investigación acerca del Coaching ya que la directiva del club era reacia a aplicar sus recomendaciones. No existen pruebas de que otros investigadores continuaran su trabajo (Palmer y Whybrow, 2008).

Por su parte, Mary Parker Follet publica, también en 1926 *The Giving of Orders* donde, sin citar la palabra Coaching, analiza la relación entre jefe-subordinado en términos totalmente extrapolables al Coaching. Los autores apuntan como el manager no precisa dar órdenes, si no acompañar a los colaboradores en la búsqueda de sus propias soluciones. Además sugieren la participación de “*special*” *experts* para ayudar al empleado y su jefe a analizar sus problemas (Barber, 2011 tesis doctoral, *British Columbia University*).

En 1937 Gorby describe como empleados recién incorporados a fabricas obtienen mejor desempeño cuando reciben Coaching de los más antiguos (Llewellyn, *et al.*, 2016).

1.2.3.2. Segunda fase: Aumento de la literatura sobre Psicología Coaching.

Fecha: Décadas de los 1950 a los 1980 del siglo pasado.

Autores: Varios

En este mismo contexto deportivo mencionado con anterioridad J.D. Lawther publica en 1951: *Psychology of Coaching* (Harlow, UK: Prentice Hall), donde presenta principios y técnicas aplicables a la enseñanza del deporte para niños, así como métodos de entrenamiento derivados de la observación y de la experiencia de expertos sobre velocidad, precisión, fuerza y resistencia. Otras obras a destacar en este periodo relacionadas con el Coaching deportivo son: *Modern Coaching Psychology* (Gaylord, 1967); *The Psychology of Athletic Coaching* (Moore, 1970); *Psychology of Coaching* (Tutko y Richards, 1971); *Motivation and Coaching Psychology* (Wilt y Bosen, 1971) y *Psychology of Coaching: Theory and application* (Llewellyn y Blucker, 1982).

1.2.3.3. Tercera fase: Definición de Coaching desde la Psicología y aparición del término *Coaching Psychology* (Psicología Coaching) explícitamente en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones.

Fecha: Décadas de los 1980 y 1990 del siglo pasado.

Autores: Varios

En la década de los ochenta comienzan a notarse los primeros signos de crecimiento de la Psicología *Coaching*. Muchos de los *papers* escritos en esta época insinuaban el potencial del Coaching como forma independiente de intervenir en organizaciones o como ilustra Holoviak (1982), en trabajos para la industria del carbón, como una forma complementaria de trabajar en programas de formación (Van Zyl, Stander y Odendaal, 2016).

En 1983, Tyson y Birnbrauer definen Coaching como el proceso de “ayudar a un subordinado a alcanzar mejor desempeño en el trabajo” (Tyson y Birnbrauer, 1983). Los autores describen las ventajas de estos procesos para desarrollar la motivación, mejorar el rendimiento y proporcionar un entorno propicio para el diálogo en las organizaciones; sugieren un plan para su implementación, las reglas para su buena práctica, así como, las dificultades que puede conllevar el proceso (Barber, 2011).

En 1995, la editorial Leonard anuncia una edición especial del *Consulting Psychology Journal* para 1996 dedicada al Coaching ejecutivo, donde el término *Coaching Psychology* es utilizado como palabra clave sin aparecer en el texto específicamente (Grant *et al.*, 2011).

En 1996 se publica una edición especial de la revista *Australian Psychological Association* (*Australian Psychological Society*, 2016) dedicada al "Coaching en empresas".

Grant (1999) presenta un *paper* (*Enhancing performance through Coaching: The promise of CBT*) sobre Coaching en la Primera Conferencia Estatal de la Asociación Australiana de Terapia Cognitivo Conductual.

1.2.3.4. Cuarta fase: Aparece literatura académica asociada explícitamente a la Psicología Coaching. La Psicología Coaching aporta al Coaching el enfoque “basado en la evidencia.”

Fecha: Primera década del siglo XXI

En 2000, Grant publica: *Coaching psychology comes of age* (Grant et al., 2011). En 2002 se producen dos hechos importantes: (1) El Congreso Anual de la Counselling Division de la Sociedad Británica de Psicología donde Passmore y Theeboom arrojan luz sobre los intentos de crear una definición funcional de Psicología Coaching y (2) la reunión de la APS, *Australian Psychological Society*, que en Agosto de ese año crea el IGCP, el Grupo de Interés *Coaching Psychology* que comienza a funcionar en Melbourne, Sídney y otras ciudades australianas, incorporando a más de 600 miembros (Palmer y Whybrow, 2008).

Así, Grant y Palmer (2002) proponen que el Coaching se centre en mejorar el rendimiento en el trabajo y los dominios de la vida personal con poblaciones normales y no clínicas, respaldado por modelos de Coaching en enfoques terapéuticos establecidos. Grant (2003) publica *Towards a Psychology of Coaching: The impact of Coaching on metacognition, mental health and goal attainment* donde explora si las teorías y técnicas utilizadas en Psicología clínica son aplicables al Coaching, cómo impacta el Coaching en la mejora del rendimiento en metacognición, salud mental y logro de objetivos, y cuál es el impacto de estas cuestiones en la Psicología Coaching.

El 18 de Diciembre de 2006 se celebra el Primer Congreso de Psicología Coaching en Londres donde se acuerda crear el IFCP, *International Forum for Coaching Psychology* con los objetivos de: Crear una red de psicólogos coaches internacional, acreditar profesionales, colaborar, investigar, identificar y reducir

la brecha cultural, así como, identificar los factores determinantes de su efectividad.

Spence (2007: 256) añade a la definición de Psicología Coaching los aspectos relacionados con el talento y el potencial de las personas: “enfocado primordialmente en el crecimiento humano y el cambio, en base a la asunción filosófica de que los individuos tienen grandes reservas de potencial sin explotar en su interior, y están naturalmente inclinados a desarrollar ese potencial”.

En este periodo, se incrementa sustancialmente el número de publicaciones científicas. Entre 2003 y 2005 hay 14 citas, 9 en 2007, 87 en 2008, 85 en 2009 y 34 hasta Noviembre de 2010 (Grant *et al.*, 2011). Es un periodo de gran expansión de la Psicología Coaching. Crece el número de Psicólogos Coaches en las asociaciones profesionales. En el *IGCP (Interest Group of Coaching Psychology)* de la *APS (Australian Psychology Association)* se llega a 590 miembros y a 2.332 en el *IGCP* de la *BPS (British Psychology Association)* (Grant *et al.*, 2011).

1.2.3.5. Quinta fase: La Psicología Coaching se extiende y consolida, llegando a definirse como subdisciplina de la Psicología que debe ser dotada de un cuerpo de conocimiento didáctico que pueda sostener y hacer avanzar esta nueva área de la ciencia del comportamiento humano.

Fecha: Segunda década del siglo XXI

En marzo de 2011, se publica el número: *An international debate on developing an agenda for teaching Coaching* (Grant *et al.*, 2011) en la *International Coaching Review*, con el objetivo de promover el diálogo sobre la

enseñanza de la Psicología Coaching y comenzar a desarrollar un calendario para su puesta en práctica. Se proponen áreas nucleares para su docencia, incluyendo:

- 1) el enfoque basado en la evidencia,
- 2) los principios éticos,
- 3) los modelos profesionales para su práctica,
- 4) el tratamiento de los problemas de salud mental en Coaching,
- 5) la aplicación de diversas teorías psicológicas al Coaching (cognitivo-conductual, de objetivos, de cambio y sistémica), así como,
- 6) la aplicación de los principios del desarrollo humano al Coaching para incrementar los resultados en procesos de mejora de habilidades y desempeño.

Se reconoce la Psicología Coaching como una sub-disciplina psicológica.

Jonathan Passmore (2011) propone una definición alternativa de Psicología Coaching como la ciencia, dentro de la práctica del Coaching, que estudia el comportamiento, la cognición y la emoción para poder comprender más profundamente su funcionamiento y mejorar su práctica. Y añade (con el fin de diferenciarlo del *mentoring*, el asesoramiento y otros enfoques basados en la conversación) que el Coaching implica un diálogo socrático entre facilitador (coach) y participante (cliente), donde la mayoría de las intervenciones utilizadas por el facilitador son preguntas abiertas que tienen como objetivo estimular la autoconciencia y la responsabilidad personal del participante (Passmore y Fillery-Travis, 2011).

Entre 2016 y el 12 de febrero de 2020 hemos identificado 427 citas relativas a las palabras clave *Coaching Psychology* en *Web of Science*. 114 en 2016, 105 en 2017, 91 en 2018, 109 en 2019 y 9 hasta el 12 de febrero de 2020.

1.2.3.6. Sexta fase: El futuro de la Psicología Coaching como impulsora de cooperación y progreso científico dentro y fuera del Coaching para la creación de un mundo más humano, equilibrado y sostenible.

Fecha: Tercera década del siglo XXI.

A comienzos del 2020 el mundo se ve asolado por una pandemia jamás vivida anteriormente por la humanidad que hace cuestionarse a todo ser humano el modo de vida que la sociedad de consumo ha impuesto en gran parte de nuestro planeta. Como consecuencia natural de esta amenaza surge un espíritu colectivo que clama por la creación de lazos entre personas y pueblos al margen de toda distinción ideológica, política, sobre creencias o condición, que ayude a superar esta crisis y construya nuevas bases sobre las que anclar el Progreso Consciente de la humanidad de cara al futuro. El mundo de la ciencia, reacciona con fuerza, para ser el impulsor del establecimiento de estas nuevas bases de relación entre naciones, pueblos y seres humanos.

En este sentido Brock (2012), ya visualizaba, hace casi una década, la posibilidad de que el Coaching se convirtiera en un acicate que sirviera a las personas (tanto en el ámbito privado como en el laboral) para lograr vivir una vida con mayor sentido, equilibrio y bienestar, ampliando las perspectivas del individuo para lograr que este objetivo se llevara a cabo de forma armónica y sostenible con el medio ambiente. Dicha autora, estudiando las curvas de evolución del Coaching, planteaba un escenario para 2025, donde el Coaching impulsara una sociedad más respetuosa, diversa e inclusiva, lo que implica para los profesionales que lo practican, comportarse como coaches tanto en su enfoque profesional como en las acciones dentro y fuera de la industria del

Coaching; ser colaborativo e inclusivo, valorando a las personas por sus contribuciones, y facilitando el cambio a través del acompañamiento para el autoaprendizaje y el crecimiento personal en pro de un bien mayor (Brock, 2012).

En este momento de gran reto que hoy vive la humanidad caracterizado por la transformación y el aprendizaje continuos, los psicólogos coaches tenemos mayor responsabilidad y compromiso si cabe que el resto de coaches y profesionales en la consecución de ese reto. Dados nuestros profundos conocimientos sobre el comportamiento y las leyes que rigen el aprendizaje humano, nos encontramos en una posición privilegiada para acompañar a otros coaches y a la sociedad en su conjunto, en la consecución de esta meta tan retadora.

En consecuencia, visualizamos la Psicología Coaching como una de las disciplinas que puede aportar especial valor y apoyo en este proceso de transformación mundial al que en estos momentos estamos avocados. Hacemos un llamamiento a los Psicólogos Coaches a ser, ahora más que nunca, ejemplo de respeto, apertura, integridad, rigurosidad y promoción de espacios colaborativos donde todo profesional pueda poner su mejor versión al servicio de una sociedad más consciente, justa, ecológica y respetuosa en todos los sentidos. Sin duda, si somos capaces de mostrar un comportamiento coherente e impecable con estos principios de diálogo y servicio, lograremos, mediante modelado, inspirar a otros coaches y no coaches, para que se sumen a esta forma de ser y hacer. Esta será una valiosa aportación para impulsar ese cambio que

nuestro planeta y nuestra forma de relacionarnos tanto necesitan en pro de un mundo mejor.

Los psicólogos coaches tenemos especial responsabilidad en favorecer el diálogo y la colaboración con otros colectivos de coaches y no coaches. La Psicología Coaching, como ha quedado evidenciado en las páginas anteriores, está haciendo una gran contribución al mundo del Coaching. Los psicólogos coaches debemos ampliar nuestra oferta formativa para favorecer el mayor conocimiento, con base científica, que todo coach (e incluso otros profesionales dedicados al acompañamiento) no psicólogos, deben poseer para asegurar la calidad y efectividad de los procesos. Todo ello, desde una postura de servicio, apertura, humildad y empatía que promueva que el resto de profesionales, deseen acercarse a la Psicología en general y a la Psicología Coaching en particular, como fuente de enriquecimiento personal y profesional.

1.2.4. Desarrollo de la Psicología Coaching en el ámbito ejecutivo.

De forma paralela al crecimiento del Coaching, la Psicología Coaching se ha expandido para abarcar, en la actualidad, amplios ámbitos de desarrollo, estudio e intervención (Lai, Passmore y Stopforth, 2018). Los cuatro ámbitos más destacables son: el ejecutivo, el deportivo, la salud y el escolar-educativo. Por su importancia para la Psicología del Trabajo, de los Recursos Humanos y de las Organizaciones analizaremos con mayor detalle, su evolución en el entorno ejecutivo.

El Coaching ejecutivo es una disciplina que emerge a mediados de los años 80 como resultado de prácticas y avances derivados de la formación, el *management*, y la Psicología del desarrollo (Hernez-Broome y Boyce, 2011). Su práctica se basa en respetar el principio de confidencialidad entre coach y cliente y sus resultados se plasman en cuestiones de carácter de índole inter e intrapersonal (como la visión, los planes de acción, etc.) (Greene y Grant, 2003). La mayoría de las veces, es promovido por la organización que persigue asociar sus objetivos a los de los profesionales que la integran (Ennis, Otto, Goodman y Stern, 2012). Se trata claramente de una relación entre iguales, en la que además, el coach no tiene por que ser un especialista en la materia objeto de Coaching (London, 2001). El propósito de la intervención es promover cambios en el cliente (*coachees*) a través de la creación de auto-consciencia y el auto-aprendizaje (Bozer, Sarros y Santora, 2013).

Actualmente debe incrementarse la producción científica sobre el tema. Tanto Wasylshyn (2003) como Bozer *et al.* (2013) identificaron como la formación académica de base en Psicología influyen en la credibilidad del Coaching ejecutivo y se plasma en mayor número de logros en los resultados de los clientes (*coachee*). Grant (2006) considera que los psicólogos ofrecen un sólido conocimiento de base que permite entender los cambios humanos propios de los procesos de Coaching y que además son capaces de diseñar programas de Coaching basados en sólidos fundamentos teóricos y técnicas basadas en la evidencia. Por otro lado, Bono, *et al.* (2009) encontraron que los psicólogos coaches utilizaban, en sus procesos, fuentes y herramientas de evaluación que

otros coaches sin esta formación no utilizaban. Además, la Psicología es una disciplina totalmente relacionada con el aprendizaje, y esto favorece que los psicólogos coaches tengan mayor formación y recursos a la hora de acompañar estos procesos (Bozer *et al.*, 2013) también en entornos organizativos.

Lai y Palmer (2019), en la primera revisión sobre literatura científica contemporánea basada en la evidencia realizada sobre el Coaching ejecutivo (1995a, 2018), concluyen que en Coaching ejecutivo, existen ciertos enfoques psicológicos que destacan en la bibliografía científica por su orientación basada en la evidencia. Estos son el enfoque cognitivo conductual, los centrados en solución de problemas, el método GROW y las aproximaciones centradas en las fortalezas. Además, identifican un cuerpo esencial de conocimiento e indicadores conductuales requeridos en un coach para facilitar un aprendizaje efectivo y buenos resultados en el desarrollo de su cliente. Cabe destacar la capacidad para establecer confianza, el facilitar el aprendizaje, el transmitir transparencia y el establecer el *rapport*. Así, Lai y Palmer (2019) revisan métodos de evaluación de las intervenciones, como la Escala de Autoeficacia, el grado de compromiso organizacional, el bienestar psicológico de la organización, los sistemas 360º y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (*MLQ-Multifactor Leadership Questionnaire*).

Los autores llegan a tres conclusiones fundamentales:

1. En aras de garantizar los mejores resultados en los procesos de Coaching ejecutivo sería muy deseable que el coach ejecutivo obtuviera conocimientos

fundamentales sobre Psicología como ciencia cognitiva basada en el comportamiento.

2. El coach ejecutivo debe construir una relación de ayuda profesional efectiva con los clientes (*coachees*) en la etapa inicial del proceso mediante la puesta en práctica de los siguientes doce comportamientos: 1) soporte emocional, 2) capacidad de comunicación (escucha activa, cercana y abierta), 3) empatía, 4) capacidad en el manejo de situaciones críticas, 5) disposición a la ayuda, 6) promoción de una actitud hacia el aprendizaje, 7) creación de un ambiente propicio para ello, 8) refuerzo motivacional, 9) ayuda para la superación del negativismo, 10) autenticidad, 11) honestidad, y 12) capacidad para construir *rapport* y confianza.

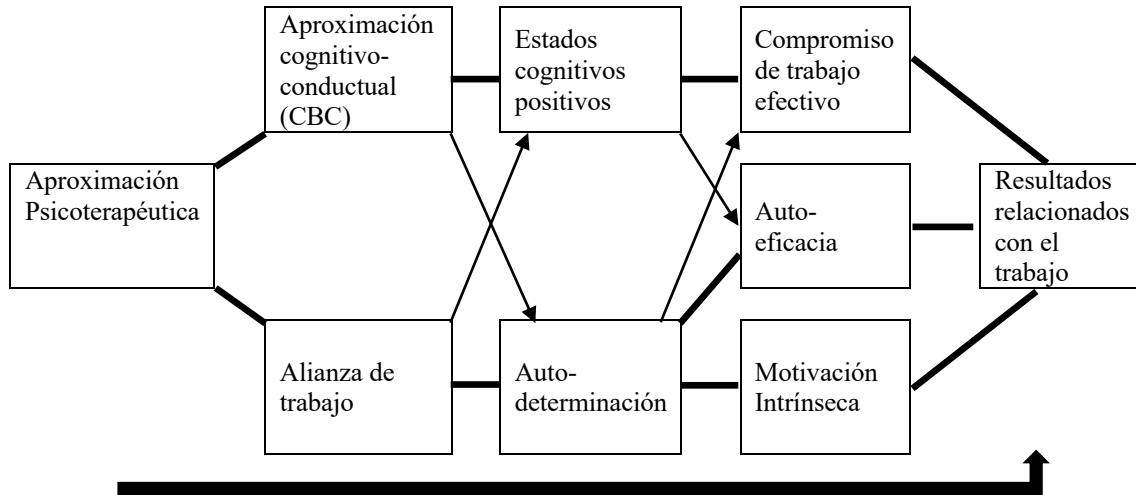
3. Los procesos de Coaching eficaces incluyen evaluaciones sistematizadas realizadas con indicadores válidos que promuevan la práctica basada en evidencia, como por ejemplo: *feedback* 360°, Autoeficacia, compromiso organizacional y bienestar psicológico organizacional (Tabla 8 y Figura 9).

Tabla 8. Atributos esenciales, habilidades y comportamientos de un coach. Indicadores externos para la eficacia del proceso.

(Lai y Palmer, 2019)

TEMA	COMPORTAMIENTO/HABILIDAD	REFERENCIAS
Habilidades Interpersonales y apoyo emocional	Apoyo emocional Habilidades comunicativas (ej.: escucha activa, accesibilidad y apertura). Trato en los momentos críticos. Empatía	Cox y Bachkirova (2007), O'Dell (2011), Greif (2010), Maritz <i>et al.</i> (2009), Passmore (2010), de Haan y Nieß (2012).
Facilitando el aprendizaje	Disponibilidad a la ayuda Promoción de la orientación para el aprendizaje. Creación de un ambiente de aprendizaje.	Stevens (2005), Gettman (2008), Drum (2007), De Haan <i>et al.</i> (2011)
Incremento de Motivación	Refuerzo motivacional. Ayuda para superar pensamientos negativos.	Marshal (2006), Gettman (2008)
Construyendo la relación	Autenticidad. Honestidad. Construcción de confianza y <i>rapport</i> .	Maritz <i>et al.</i> (2009), Drum (2007), Stevens (2005), Griffiths y Campbell (2008), Passmore (2010), Kleinberg (2001)

Figura 9.
Marco preliminar de Psicología Coaching en las Organizaciones
Lai y Palmer (2019)



1.3. EL FLUIR (*FLOW*) Y EL FLORECER (*FLOURISHING*)

1.3.1. El Fuir (*Flow*): su Relación con la Energía, la Felicidad, la Inteligencia y el Coaching Energéticos, el Equilibrio y la Capacidad para Elegir en Coherencia con el Propósito

“Lo que “descubrí” es que la felicidad no es algo que sucede. No es el resultado de la buena suerte o el azar. No es algo que pueda comprarse con dinero o con poder. No parece depender de los acontecimientos externos, sin más bien de cómo los interpretamos. De hecho la felicidad es una condición vital que cada persona debe preparar, cultivar y defender individualmente. Las personas que saben controlar su experiencia interna son capaces de determinar la calidad de sus vidas, eso es lo más cerca que podemos estar de ser felices”.

Mihaly Csikzentmihalyi (1990/2013: 13)

La energía, la atención, el Fluir (el *Flow*), la inspiración, la consciencia, la coherencia y el propósito están intrínseca y esencialmente unidos. Csikzentmihalyi (2000) concibe la atención como energía psíquica. Para este autor la atención determina lo que aparecerá o no en la conciencia y afirma, que también es indispensable para que sucedan otros actos mentales como el recuerdo, el pensamiento, el sentimiento y la toma de decisiones.

En la perspectiva que propone el constructo de Inteligencia Energética y su práctica, el Coaching y la Facilitación Energéticos, preferimos hablar de “elecciones” más que de “toma de decisiones” por la connotación más activa que el primer término tiene sobre el segundo. Interpretamos que cuando elegimos, ya hemos enfocado más claramente el objetivo; la energía atencional se encuentra más concentrada en lo que queremos alcanzar, y sobre todo, estamos más dispuestos a la acción. Cuando tomamos decisiones, nos falta todavía un impulso energético para ponernos en movimiento, lo que retarda algo más nuestra reacción; disposicionalmente estamos más distantes del objetivo

que cuando ya hemos elegido. Por esta razón, animamos a nuestros clientes a expresarse en términos de “elegir” más que de “decidir”.

Según Csikzentmihalyi (2013: 60): “La atención es como la energía sin la cual no podemos trabajar en nada y que mientras trabajamos se disipa. **Somos capaces de crearnos a nosotros mismos según cómo invirtamos esa energía.** Los recuerdos, pensamientos y sentimientos están definidos por cómo la utilizamos. Y es una energía bajo nuestro control, para hacer con ella lo que nos guste; por ello la atención es la herramienta más potente en la tarea de mejorar la calidad de la experiencia”. De aquí se deriva uno de los principios más importantes del modelo de Inteligencia Energética: “Donde pongo el foco, pongo la energía”.

Csikzentmihalyi (1975) formuló el constructo de Fluidez (*Flow*) después de estudiar a artistas que pasaban hora tras hora pintando y esculpiendo muy concentrados. Inmersos en un proyecto, trabajaban como si nada más les importara. Los artistas parecían menos impulsados por las recompensas externas relacionadas con el arte (dinero, elogios, promoción) que por las recompensas internas de crear su obra (Myers, 2011). Sus observaciones de bailarines, jugadores de ajedrez, cirujanos, sacerdotes, alpinistas, marineros y granjeros de múltiples nacionalidades y rangos de edad, confirmaron un principio obvio: dejarse Fluir por una actividad que compromete todas nuestras habilidades, es estimulante.

A partir de todas estas observaciones Csikzentmihalyi (2013) elabora una Teoría de la Experiencia Óptima basada en el concepto de Flujo (*Flow*). El estado de Flujo “es el estado en el que las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada más

parece importarles; la experiencia, por si misma, es tan placentera, que las personas la realizarán incluso aunque tenga un gran coste, por el puro motivo de hacerla” (Csikzentmihalyi, 1990: 16). En este sentido, Csikzentmihalyi (1975) perfectamente podría ser denominado el “padre del Flow”. Gran parte de su obra destaca que la capacidad para vivir Experiencias Óptimas, es resultado de un especial estado de conciencia en el que la atención y la energía juegan un papel esencial.

Además Csikzentmihalyi (2013) confirma como la experiencia depende de la manera en que utilizamos la **energía psíquica** (en la estructura de la atención), la cual a su vez está relacionada con **los objetivos y las intenciones**. Además considera que estos procesos están conectados entre sí por la **Personalidad que identifica con la dinámica representación mental que tenemos del sistema entero de nuestros objetivos**. El autor afirma que cuando la información que llega a la conciencia es **congruente con nuestras metas**, la **energía psíquica fluye sin esfuerzo y no es necesario preocuparse**, ya que no existe ninguna razón para cuestionarse la propia capacidad. Cuando la persona se para a reflexionar sobre si misma, la evidencia es alentadora: “lo estás haciendo bien”. La retroalimentación positiva favorece la Personalidad y la atención es más libre para enfocarse en el entorno exterior y el interior (Csikzentmihalyi, 1990).

Este autor, a través de sus investigaciones, comprueba que frecuentemente, la concentración en la tarea es tan intensa, que el sujeto se olvida de sus necesidades más básicas, como el comer. Mientras se halla inmerso en su trabajo, **todas las informaciones encajan** y cuando llegan momentos de frustración, sabe cuál es la causa de esa frustración, y tiene la certeza de que finalmente, **el obstáculo llegará a superarse**. Asigna el nombre de Flujo (*Flow*) a esta experiencia como consecuencia de los testimonios de

aquellos que las viven: “me sentía llevada por el flujo”, “era como estar flotando”, “te sientes totalmente concentrada”, “la energía fluye suavemente”, “te sientes relajada, cómoda y llena de energía”, son descripciones frecuentes de quien vive ese estado. Cuando una persona es capaz de organizar su conciencia para experimentar flujo frecuentemente **su calidad de vida mejora inevitablemente**, ya que incluso las rutinas, **llegan a ser agradables y a tener un propósito** (Csikszentmihalyi, 1990). Cuando vivimos Flujo (*Flow*), nosotros tenemos el control de nuestra energía psíquica y todo lo que hacemos añade más orden a la conciencia. **Son frecuentes las vivencias de estados de éxtasis acompañados de profundos sentimientos de auto-realización.**

Para Csikszentmihalyi (2000), la encargada en el cerebro de interpretar los fenómenos y eventos que pasan alrededor y de poder controlarlos, es la conciencia. La “intención” es la energía, la fuerza que mantiene ordenada la información adquirida por la conciencia. Las intenciones surgen en la conciencia cuando la persona se da cuenta de que desea algo o quiere conseguir cualquier cosa (Csikszentmihalyi, 2013). La “atención”, es la encargada de seleccionar las señales de información para poder ser procesadas por la conciencia. La “participación” se logra cuando la experiencia óptima adquiere el grado de maestría. De acuerdo con estos constructos, el Fluir (*Flow*) se da si la atención selecciona la información de tal manera, que la intención pueda utilizarla para ser procesada por la conciencia, que será la encargada de dar un sentido a las acciones que realiza la persona. **La conciencia es congruente con las metas que cada persona se traza** (Camacho *et al.*, 2011).

Según Csikszentmihalyi (2013) la función de la conciencia es representar la información sobre lo que está sucediendo dentro y fuera del organismo, del tal modo que

el cuerpo pueda evaluarla y actuar en consecuencia, llevando a cabo el papel de una central telefónica para las sensaciones, percepciones, sentimientos e ideas. Con la conciencia podemos: 1) Evaluar de forma deliberada lo que los sentimientos nos dicen, 2) Responder según esta evaluación, 3) Inventar información que no existía antes.

Csikszentmihalyi afirma que una persona puede hacerse a sí misma feliz o miserable independientemente de lo que esté ocurriendo “fuera”, tan solo cambiando los contenidos de su conciencia. Considera que hay sujetos más capacitados que otros para transformar situaciones desesperadas en desafíos que superar por la fuerza de su Personalidad. Estas personas muestran capacidad para perseverar, superar obstáculos y retrocesos, y asigna esta capacidad a su habilidad para **ordenar la conciencia** y ser capaz de dominar sentimientos y pensamientos. Ser consciente significa: “que ciertos eventos conscientes concretos (sensaciones, sentimientos, pensamientos e intenciones) están ocurriendo y que nosotros somos capaces de dirigir su curso” (Csikszentmihalyi, 2013: 49) y añade: “podemos pensar que la conciencia es *información intencionalmente ordenada*...los acontecimientos externos no existen a menos que seamos conscientes de ellos, la conciencia corresponde a la realidad tal y como la experimentamos subjetivamente” (Csikszentmihalyi, 2013: 50).

Las experiencias de Flujo (*Flow*) por tanto refuerzan la Personalidad, ya que al superar un desafío, la persona se siente inevitablemente, más capaz y más experta. Csikszentmihalyi (1995) habla de Personalidad Autotélica, como aquella que muestran las personas que son capaces de vivir en lo cotidiano experiencias óptimas; son capaces de marcarse sus propios objetivos y llevar a cabo las acciones necesarias para lograrlos. **Sus intenciones actúan como campos magnéticos**, atrayendo la atención hacia algunos

objetos y alejándola de otros, manteniendo su mente centrada en algún estímulo con preferencia sobre los demás. Esta expresión de intencionalidad a veces es denominada instinto, necesidad, impulso o deseo. La intención es la fuerza que mantiene de forma ordenada la información que se encuentra en la conciencia (Csikszentmihalyi, 2013). Las intenciones, tanto la que adquirimos como las que heredamos se organizan en jerarquías de objetivos que especifican el orden de prioridad entre ellas.

La palabra autotélico deriva de dos palabras, auto, que significa en sí mismo, y telos, que significa finalidad. Cuando una experiencia es autotélica, la persona está prestando atención a la actividad por sí misma. La vivencia de este tipo de experiencias, eleva la vida a otro nivel (Csikszentmihalyi, 2013). La alineación da paso a la involucración, el disfrute reemplaza al aburrimiento, la impotencia da paso al sentimiento de control y la energía psíquica trabaja para reforzar la Personalidad en lugar de perderse en el servicio de una metas extrínsecas; la vida está justificada en su presente, en vez de ser un rehén de un hipotético beneficio futuro.

La Experiencia Óptima es una forma de energía y la energía puede utilizarse tanto para crear como para destruir, por ello el autor remarca la importancia de saber controlar los estados de Flow, ya que pueden llegar a ser adictivos. Afirma que este tipo de experiencias son buenas porque incrementan la fuerza y la complejidad de la Personalidad.

Desde nuestra perspectiva, ser capaz de vivir este tipos de experiencias en lo cotidiano, incrementa nuestra capacidad para realizar elecciones adecuadas y alineadas

con nuestros objetivos, nos permite “elegir mejor entre” (*inter-legere*) y por tanto, nos hace más inteligentes.

Csikszentmihalyi comienza sus investigaciones en los años sesenta del siglo pasado bajo la influencia de la Psicología Humanista. Es en 1975 cuando define Fluidez (*Flow*) incorporando un sentimiento de placer y disfrute al llevar a cabo una actividad intrínsecamente provechosa. Describe los diferentes niveles de Fluidez (*Flow*) como experiencias de micro y macro flujo. Las experiencias de micro flujo permiten adaptarse a los patrones de la vida cotidiana, mientras que el macro flujo se reserva para las experiencias asociadas con niveles de mayor complejidad y demanda por parte de los participantes (Csikszentmihalyi, 1975a).

En la década de los 80 y los 90 se desarrollaron un gran número de investigaciones (Csikszentmihalyi, 1998b; Massimini y Carli, 1998; Delle-Fave y Bassi, 2000). En 1990, Csikszentmihalyi plantea que es necesario un equilibrio entre el reto y las habilidades para vivir Fluidez (*Flow*). La Experiencia Óptima ocurre solo cuando el individuo se mueve más allá de su nivel promedio de desafío y habilidad. Ir más allá del promedio significa un inversión de energía psíquica en la tarea, lo que es también un requisito previo para Fluir. Si los desafíos superan las habilidades, se produce la ansiedad. Por el contrario, cuando las habilidades superan el desafío se produce relajación, seguida por el aburrimiento. Una ausencia de desafío significativo, junto con bajos requisitos de habilidad, provocan estados de apatía (Csikszentmihalyi, 1990). Para vivir Fluidez es preciso, por tanto, alcanzar el equilibrio entre desafíos y habilidades.

Csikszentmihalyi (1990b) y Jackson y Csikszentmihalyi (2002) identifican nueve características de los estados de Flow: 1) Equilibrio entre reto y habilidad, 2) Fusión entre

atención y acción, 3) Metas claras, 4) Feedback sin ambigüedad, 5) Concentración en la tarea, 6) Sensación de control, 7) Pérdida de conciencia del propio ser, 8) Transformación del tiempo, y 9) Experiencia autotélica.

Csikszentmihalyi (1998a) comprueba que algunos de los momentos más intensos y satisfactorios de Flow se producen en entornos laborales, durante las horas de trabajo.

Durante los años 2000 se incrementan las aplicaciones e investigaciones sobre el constructo, en especial aquellas que estudian la naturaleza del Flow enmarcadas en la Psicología Positiva. La Psicología Positiva utiliza estrategias de intervención cuyo objetivo es acompañar a las personas para que sean capaces de transformar su estructura de vida cotidiana y alcanzar experiencias más positivas. Les ayudan a identificar sus actividades placenteras y a aprender cómo invertir su tiempo y atención para mejorar su disfrute (Seligman, 2003).

Se evidencia que el Flow puede ser considerado tanto como estado o como rasgo. Moneta (2004) observa que puede surgir en cualquier actividad que las personas emprendan y parece estar presente en todas las culturas. Constata que las personas con más inclinación autotélica son más propensas a experimentar Fluidez (*Flow*) en cualquier actividad que acometan (Nakamura y Csikszentmihalyi, 2005). Se desarrollan entrenamientos/intervenciones para mejorar las habilidades para experimentar Flow (Fernández Macías *et al.*, 2015).

Mihaly Csikszentmihalyi es profesor distinguido de Psicología y Management de la Universidad de Claremont. Fundador y codirector del Centro de Investigación de Calidad de Vida (QLRC). El QLRC es un instituto de investigación sin fines de lucro que

estudia sobre Psicología Positiva, investigando sobre las fortalezas humanas como el optimismo, la creatividad, la motivación intrínseca y la responsabilidad.

1.3.2. El *Flourishing* (el Florecer): Eudemonismo, Humanismo, su Relación con la Energía, la Felicidad, el Coaching Energético y la Capacidad para Elegir en Coherencia con el Propósito.

Ryff y Singer (1998, 2000) han explorado la cuestión del Bienestar (*Wellbeing*, también Bienestar en castellano) en el contexto del desarrollo de una Teoría del Florecimiento Humano relacionada con el sentido y el para qué de la vida.

Bebiendo de Aristóteles, describen el bienestar-bienestar no simplemente como la obtención de placer, sino como "el esfuerzo por la perfección que representa la realización del verdadero potencial." (Ryff 1995:100)

en Ryan y Deci (2001)

El Florecimiento (*Flourishing*) o Crecimiento Personal es un constructo enmarcado en las nuevas teorías del Bienestar (*Well-being*) que tienen sus orígenes en el tan apreciado como antiguo deseo del ser humano de ser feliz. Alude a un estado de funcionamiento óptimo caracterizado por cuatro componentes clave: (a) la bondad, resultado de la combinación de felicidad, satisfacción y funcionamiento superior, (b) la generatividad, resultado de la manifestación de repertorios de pensamiento ampliados-acción y flexibilidad de comportamiento, (c) el crecimiento, resultado del incremento en recursos personales y sociales duraderos, y (d) la resiliencia, caracterizada por la supervivencia y el crecimiento tras la adversidad (Fredrickson y Losada, 2005).

Etimológicamente, proviene del concepto clásico de eudemonismo. Como apuntan Fernández, Muratori y Zubieta (2013) el eudemonismo es el goce o disfrute de un modo de SER por el cual se alcanza la felicidad. Para Aristóteles, el fin o bien último que el hombre persigue es la eudaimonía, la felicidad entendida como **plenitud del ser**

(Ferrater Mora, 1999). Fernández, Muratori y Zubieta (2013) señalan que a lo largo de su historia la Psicología ha estudiado más la felicidad que la vida feliz, y resaltan como las personas felices tienen mejores apreciaciones de sí mismas, un mejor dominio del entorno y mejores habilidades sociales (Castro Solano, 2010). En la filosofía moderna encontramos muchas interpretaciones de la eudaimonía de Aristóteles como el reflejo de la virtud, la excelencia y el desarrollo de **todo el potencial del ser humano**, así como referida a un estándar de bondad que merece la pena perseguir en la vida (Huta y Waterman, 2014). En la Psicología moderna la Eudaimonia, se refiere a un estado subjetivo que se logra cuando la persona se está moviendo hacia la autorrealización y el desarrollo de sus potenciales individuales únicos, así como, hacia la promoción de sus propósitos en la vida (Waterman, Schwartz y Conti, 2008).

Cuando hablamos de Florecimiento (*Flourishing*) estamos aludiendo a este concepto de eudaimonía, del griego εὐδαιμονία, comúnmente traducido como felicidad, bienestar o vida buena y en su traducción más precisa, "Florecimiento humano" o prosperidad. Etimológicamente eudaimonía se compone de dos términos: “eu” (bueno) y “daimōn” (“espíritu”). Es el concepto central de la ética y la filosofía política griegas clásicas, junto con los términos “aretē” (la virtud o excelencia) y “phronesis” (**sabiduría práctica o ética**). En la obra de Aristóteles, la eudaimonía designa el mayor bienestar humano y forma parte de un proyecto filosófico (y nosotros añadimos, psicológico y de desarrollo humano), que busca investigar y experimentar qué es realmente “el mayor bienestar humano” y cómo poder lograrlo. Aristóteles considera la **virtud y su práctica** como los componentes más importantes de la eudaimonía y reconoce también la importancia, en su consecución, de los bienes externos como la salud, la riqueza y la belleza. Desde la perspectiva de los psicólogos y coaches energéticos, la virtud y su

práctica favorecen un estado de consciencia, ánimo, cognición y actuación, que facilitan y favorecen la consecución de estos bienes, que Aristóteles denomina externos, como la salud, la riqueza y la belleza.

El Florecimiento (*Flourishing*) ha sido muy estudiado en Psicología, especialmente en las últimas décadas. Para Diener y Biswas-Diener (2008) es un constructo psicológico que se refiere a las evaluaciones positivas que la persona realiza sobre determinados aspectos de su vida. Mide la valoración que las personas hacen acerca de sus relaciones sociales, propósito y sentido de vida, auto-eficacia y auto-respeto. Tiene que ver con el sentimiento de felicidad y bienestar que la persona posee (en Coaching energético, tendencia hispana, añadimos “*bienser*” para incluir la completa traducción al español del término anglosajón *Well-being*).

Se han desarrollado varias teorías psicológicas del Florecimiento humano y la prosperidad (Ryan y Deci, 2001; Ryff, 1989; Ryff y Singer, 1998) con base en teorías de Psicología humanística anteriores. Carl Rogers, considerado el padre del humanismo, destaca que toda práctica terapéutica se basa en una filosofía del ser humano e incluso del universo; en una filosofía expresa o implícita. En su Enfoque Centrado en la Persona, la filosofía es expresa y da sentido a la práctica, que por tanto no es, ni mucho menos, un mero conjunto o agregado de instrumentos y de técnicas (Dartevelle, 2011). En 1961, Rogers comentaba como en esos tiempos, la mayoría de los psicólogos se consideraban insultados cuando se les acusaba de tener intenciones de filósofos. Él no compartía esa reacción ya que no podía evitar preguntarse por el sentido de lo que observaba. Para él su experiencia es la autoridad suprema. Ni la Biblia, ni los profetas, ni Freud, ni las revelaciones procedentes de Dios o de los hombres podrían tener más valor que su experiencia directa y personal. Desde su perspectiva, si la propia experiencia tiene

autoridad, no es por que sea infalible, sino por que siempre se puede verificar. Desde la mirada que nos aporta el constructo de Inteligencia Energética, como psicólogos, como psicólogos coaches, como coaches energéticos y como desarrolladores de personas, compartimos totalmente esta visión.

Dartevelle (2011: 16-17) apunta como parte fundamental de esta orientación humanista rogeriana, “el respeto a la persona”: “En toda persona, incluida la del cliente, existe algo inalienable que ninguna ciencia del psiquismo es capaz de encerrar, que ninguna autoridad exterior, ni mucho menos la del terapeuta, debe manipular, controlar ni dirigir en nombre de sus propias normas, metas o verdades, ya se trate del proceso de la terapia (que tiene su ritmo y su recorrido propios) o de sus opciones de existencia. Este algo inalienable, no se sitúa únicamente al nivel de la psique, sino que pertenece al dominio del ser, de un desconocido que reside en el corazón de cada persona”. Dartevelle (2011) continúa: “Rogers prudentemente evitó reducir este misterio, este desconocido a una identidad preconcebida...respetar a la persona es tener el conocimiento y aplicarlo, de que es el propio cliente, no el terapeuta, quien sabe lo que es bueno para su vida. El cliente tiene dentro de sí su verdad, las claves de su bienestar y los recursos para alcanzarlos. En él se encuentran trazadas también, en potencia, las grandes líneas de sus decisiones más profundas que guían el curso de su existencia”.

Los psicólogos, psicólogos-coaches, coaches y facilitadores energéticos denominamos a una de esas manifestaciones de la verdad interior del cliente: el Propósito de Vida. En el Coaching de SUN, *Success Unlimited Network*, de fuerte tradición humanista, las claves de su bienestar se denominan “Claves para Ganar”, que junto al “Juego de los Resultados”, constituyen en corazón del proceso de Coaching. Al igual que Dartevelle (2011) nos muestra hablando de la Psicoterapia Centrada en la Persona, este

método es una mayéutica, en cuyo transcurso el cliente se aproxima al máximo a su experiencia interior y a lo que ES, muy dentro de sí. Es el “ser uno mismo” rogeriano (Dartevelle, 2011), expresado en otros términos. En la psicoterapia centrada en la persona es el terapeuta el que desempeña el papel importante como catalizador. En el Coaching Energético es el coach o facilitador energético el que cataliza la energía para ser puesta al servicio del proceso de su cliente. Por esta razón, dos principios fundamental del Coaching y la facilitación energéticos son: 1) el Principio de Completud: todo ser humano tiene dentro de sí, lo que necesita para alcanzar sus metas y 2) la distinción entre conocimiento y sabiduría. La sabiduría es aquella que, desde el interior del individuo (su *inner knower* o maestro interior) le dicta o inspira las elecciones a llevar a cabo. El conocimiento se refiere a el conjunto de técnicas, datos o métodos que la persona decide aprender asimilando datos externos y que le ayudan a alcanzar sus metas.

Rogers explora las fuerzas de vida. En 1942 declara su confianza en el ser humano: “Cada individuo tiene dentro de sí una capacidad considerable para comprenderse, para modificar la idea que tiene de sí mismo, para modificar sus actitudes de base y para encontrar un comportamiento autónomo, siempre que se le proporcione un **clima de actitudes facilitadoras** que se pueda determinar. Para Rogers el individuo es **digno de confianza (*trustworthy*): La naturaleza fundamental** del hombre es una cosa que él no debe temer, sino **liberarla**, dejando que se explique de manera responsable” Dartevelle (2011).

El humanismo de Rogers (1951) cree en el ser humano como poseedor de una tendencia innata a: 1) actualizarse (encarnarse), 2) conservarse, y 3) perfeccionarse (*enhance*). Para él todas las necesidades biológicas y psicológicas del individuo son

aspectos parciales de esta necesidad fundamental inicial. El organismo, se mueve hacia una maduración pues “los procesos de la vida no tienden especialmente a preservar la vida, si no a **trascender** el *estatu quo* momentáneo del organismo por medio de una expansión continua” (Dartevelle, 2011: 20). Desde nuestra perspectiva, esta tendencia innata es energética en sí misma. Rogers lo expresa así: “La **fuerza última** en que se basa el movimiento es la **voluntad implacable** de la persona de emplear todo lo que está a su alcance para hacer frente a lo que impide su desarrollo. Debemos entender por **voluntad una fuerza instintiva**, anclada en el ser humano, podría decirse que en sus células. Esta fuerza innata lo mueve hacia la **diferenciación**, hacia la autonomía y hacia la socialización. Es una fuerza direccional y asume formas diferentes en función del individuo. Lo que Rogers llama **actualizarse** equivale a encarnarse, a hacerse realidad las potencialidades inherentes del organismo” (Dartevelle, 2011: 20). En términos energéticos diríamos que la energía provocada por la proyección, el deseo, la visualización de lo deseado que enfoca el proceso transformador y creativo, hacia la realización del Propósito de Vida, vibra en la frecuencia adecuada para materializarse y, como menciona Rogers, encarnarse; pasar de ser energía potencial a materia, más concreta, palpable y más fácilmente perceptible ante cualquier mirada.

¿De qué orden es esta tendencia actualizadora para Rogers? (Dertevelle 2011: 27): “Él la asocia al concepto de vida: “**Existe dentro del individuo una fuente central de energía**. Se trata de una **función fiable de la totalidad del sistema** y no de una sola parte del sistema”. “En la materia viva existe un impulso innato”. Aclaremos que en este contexto no se trata de una energía que se pueda medir en julios, si no de **esa esencia que está en el origen del mundo y que se hace sustancia y materia**” (Dertevelle 2011: 27). “La tendencia actualizadora participa de una tendencia más amplia formativa inherente

en el universo...dice Rogers: «Todas las formas del universo que conocemos han surgido de una forma simple, ya se trate del cuerpo humano, saliendo de una célula, o de todas las formas de vida, inorgánica, galaxias, estrellas, planetas, cristales, corales, objetos estelares. Todos ellos son objetivos formativos»...el ser humano participa de un todo, que es el universo. Este, según formula de Capra citada por Rogers, es un “todo dinámico e indivisible”. Lo mismo sucede con el ser humano. Ambos obedecen a unas mismas leyes universales. Existe una **auto creación permanente del individuo y del universo**. Ambos se actualizan a cada instante, viven una misma autorrealización, son movidos ambos por una **fuerza direccional organizadora** (Deterville 2011: 28-29). En palabras de Rogers: “Estamos sintonizados con una poderosa tendencia creativa que ha formado todo nuestro universo, desde el menor copo de nieve, hasta la mayor de las galaxias, desde la ameba más humilde hasta la persona más sensible y más dotada”. “Pero el individuo tiene consciencia, una consciencia que puede dirigirse hacia una tendencia trascendente de la armonía y de la unidad del sistema cósmico”.

Como expone (Deterville 2011: 30): “En los años 1979-1980, Rogers reconoció con prudencia, y casi disgusto, que las “experiencias vividas con el Enfoque Centrado en la Persona implican lo **trascendente**, lo indescriptible, lo espiritual”. “He de reconocer que había subestimado, como otros muchos, la importancia de esta dimensión mística, espiritual”. La autora continúa: “Rogers vivió como terapeuta **la experiencia interior de unos estados de ser, carentes de explicación racional**”. Según el Modelo de Inteligencia Energética, diríamos que estos estados son parte de los Estados Ampliados de Consciencia, que Rogers describe así: “Cuando estoy **muy cerca de mi yo interior, intuitivo**, en contacto con lo desconocido de mi, en un **estado de conciencia** levemente alterado [...] Cuando puedo **desprenderme de lo mental**, estar próximo a mi **centro trascendente**, en esos momentos me parece que mi espíritu interior (*inner spirit*) se ha

expandido y ha alcanzado al espíritu interior del otro. **Nuestra relación se trasciende y pasa a formar parte de otra cosa más amplia.** Están presentes un crecimiento profundo y **una gran energía**". Deterville (2011: 30-31) continúa: "Reproduce (refiriéndose a Rogers) declaraciones de los participantes en sus grupos intensivos que le describen experiencias semejantes. Aunque se habla poco de ello, todo terapeuta o participante en grupos ha conocido estos momentos de **gracia**, en los que en la máxima alteridad de cada miembro, **el grupo se siente como una entidad**, recorrido por un **soplo indefinible**". Desde el Modelo de Inteligencia Energética, este soplo tiene que ver con el alma, el hálito de vida, que infunde energía al organismo, bebiendo de una fuente de inspiración que parece inagotable (el espíritu), incrementando su vitalidad, su capacidad de hacer sin esfuerzo, fluyendo, floreciendo y aumentando sus deseos de vivir. Por eso, en Coaching y facilitación Energéticos hablamos de que cuando estamos en nuestro centro, equilibrando de forma perfecta todas nuestras inteligencias (la lingüística, la corporal, la emocional y la transitorio espiritual) es fácil SER y Hacer, y sentimos claramente la conexión energética, el vínculo entre todos los implicados (la Consciencia Energética).

Deterville (2011:31) continúa describiendo las palabras de Rogers ante estas vivencias: "Rogers se mantuvo ajeno hasta el fin de sus días a toda adhesión a una religión institucionalizada, que implicara dogmas y se apoyara en un concepto de un "Dios" distinto de las "criaturas"...".le pareció que las teorías de Capra y de Pigogine validaban su intuición de una **dimensión universal**, presente en sus investigaciones: "Considero ahora que es posible que cada uno de nosotros seamos una esencia espiritual continua y que perdura más allá de los tiempos y se encarna ocasionalmente en un cuerpo humano (De Peretti, 1997)". En este sentido, Jaspers (1949) considera que junto al saber legítimo, que es la ciencia y se refiere a lo empíricamente verificable, hay un saber de lo que está

fuera del alcance de la ciencia, y que llama *La Trascendencia*, al que se accede mediante **un salto cognoscitivo, y que proporciona los conocimientos clave para aspirar a una existencia humana plena.**

El Florecimiento (*Flourishing*) conlleva esta tendencia actualizadora que permite hacer realidad las potencialidades inherentes al organismo. Los autores que lo estudian e investigan sugieren que existen varias necesidades psicológicas humanas universales, como la necesidad de competencia, relación y auto-aceptación. La tesis de Diener y Biswas-Diener (2008) se concreta en la siguiente fórmula de la felicidad: BienEstar (en castellano, también BienSer) es igual a:

$$\text{Felicidad} =$$
$$(\text{Estados Afectivos Positivos} - \text{Estados Afectivos Negativos}) +$$
$$\text{Satisfacción Vital} + \text{Florecimiento (Flourishing)}.$$

Para Diener y Biswas-Diener (2008) los componentes esenciales para llevar una buena vida son tener una vida llena de emociones positivas (de todo tipo), emociones negativas ocasionales, y que gire en torno a actividades en las que disfrutemos y que estén guiadas hacia el logro de ciertos valores que nos planteamos como metas y que le dan sentido al esfuerzo que nos exigen. En esta ecuación el Propósito de Vida o proyecto vital, tiene un protagonismo especial. Así en la escala diseñada por Diener y Biswas-Diener (2009) la primera afirmación a valorar es: “Llevo una vida significativa y con propósito”. El Florecimiento (*Flourishing*), también denominando Crecimiento Personal, es también sinónimo de un alto nivel de bienestar y salud mental (Huppert 2009a; Keyes 2002; Ryff y Singer 1998).

Como Nelson (2009) apunta, los nuevos Modelos Positivos de Salud Mental, proponen una visión más amplia de lo que es la "buena vida", de los objetivos (el para

qué) de la existencia humana y de cómo puede lograrse (Hardy, 2000; Ryff y Singer, 1998). Ryan y Deci (2001) han observado que los Modelos Positivos de Salud Mental tienden a seguir dos enfoques que tienen diferentes visiones del para qué (objetivo o propósito, añadimos nosotros) de la vida:

- 1) El primero, el enfoque hedónico o Bienestar Subjetivo (*Subjective Wellbeing*, *SWB*, por sus siglas en inglés), equipara la salud mental con la felicidad y considera que las personas evalúan la calidad de sus vidas (Diener y Lucas, 1999; Diener, 2000; Diener, Lucas y Oishi, 2002) por las experiencias de placer a corto plazo y la evitación de las emociones negativas (Ellison, 1991; Diener *et al.*, 1999; Lawton, 1996; Myers y Diener, 1995; Pressman y Cohen, 2005; Urry *et al.*, 2004). Este enfoque se basa en la afirmación de que el motivo fundamental en la vida del ser humano es buscar el placer y evitar el dolor (Higgins, Grant y Shah, 1999; Slife, Mitchell y Whollery, 2004). Se cree que estos factores hedónicos amplían y construyen patrones positivos de pensamiento y comportamiento, y probablemente, tienen un impacto positivo en la salud física y la longevidad (Fredrickson, 2005, 2006; Pressman y Cohen, 2005).
- 2) El segundo, el enfoque eudaimónico (Ryff, 1989), considera la salud mental como un proceso dinámico en lugar de un estado final de placer, y se describe en términos más amplios como Bienestar Psicológico (*Psychological Wellbeing*, *PWB* por sus siglas en inglés), lo que supone concebir al ser humano como capaz de:
 - (a) se involucrase en la vida, buscar y actualizar su potencial, así como encontrar sentido a su vida;

- (b) desarrollar relaciones de calidad; y
- (c) desarrollar competencia y buscar dominar el medio ambiente (van Dierendonck y Mohan, 2006; Ryff y Singer, 1998). A lo que nosotros añadimos, de forma respetuosa “ velando por su conservación”.

Nelson (2009) continúa exponiendo como esta postura, eudaimónica, es similar a la posición ética adoptada por Aristóteles y destaca como la escuela de pensamiento más prominente dentro de la Psicología en este enfoque eudaimónico es la Psicología Positiva, cuyo objetivo es desarrollar una ciencia que maximice la felicidad y el potencial humanos, ayudando a las personas a vivir una vida buena (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Snyder y McCullough, 2000; Seligman, 2002; Emmons, 2004). Afirma que los psicólogos positivos sostienen que la clave para lograr estas metas radica en: 1) descubrir y fomentar las fortalezas individuales, 2) trabajar sobre los rasgos de carácter y 3) manifestar las virtudes éticas (McCullough *et al.*, 2001; Davidson, 2005). Después de revisar una lista de virtudes de religiones y filosofías, Seligman y sus colegas (Seligman *et al.*, 2005; Peterson y Seligman, 2004; Dahlsgaard, Peterson y Seligman, 2005; Peterson, 2006) han compilado una lista de 24 fortalezas y virtudes que se dividen en 6 grupos principales: 1) sabiduría, 2) coraje, 3) relaciones y cuidado por los demás, 4) justicia, 5) templanza y 6) trascendencia. Los estudios de análisis factorial realizados sugieren que las virtudes se pueden categorizar en dos amplios grupos: 1) virtudes basadas en la calidez como la empatía y 2) las basadas en la conciencia como la justicia (Worthington *et al.*, 2006).

Algunos psicólogos positivos ven estas fortalezas como una especie de antítesis de las categorías del DSM-5 de enfermedad mental, y que creen que el aumento de la actividad virtuosa podría mejorar la salud mental y la felicidad. Las tradiciones eudaimónica y psicológicas positivas encajan bien en la Psicología, que tiende a oponerse a la idea de los humanos como hedonistas / pasivos e indefenso (Pleh, 2006). Sin embargo, han sido criticadas por ofrecer un acercamiento a la virtud con listas de fortalezas que son demasiado simplistas y no tienen un núcleo central o coherente sobre la naturaleza de la “buena vida” (Hackney, 2007).

Nelson (2009) apunta como los análisis factoriales sugieren que el bienestar hedónico o bienestar subjetivo (SWB) y el bienestar eudaimónico o psicológico (PWB) son distintos pero están relacionados. Tal vez el primero, SWB, sea un subproducto del segundo, PWB (Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002; Ryff y Keyes, 1995; Ryff y Singer, 1998; Scheier *et al.*, 2006).

Esta percepción es totalmente coherente con el Modelo de Inteligencia Energética, con la práctica del Coaching Energético y con los resultados que estamos obteniendo, tanto en el contexto de *life coaching* como de coaching ejecutivo con la puesta en práctica de esta metodología de desarrollo que en el futuro esperamos poder aplicar de forma más controlada todavía para ampliar los indicios de efectividad que ya vamos encontrando en la práctica profesional.

1.4. OBJETIVOS DE LA TESIS

La presente tesis tiene un objetivo general, cinco objetivos específicos de primer nivel y cuatro objetivos específicos de segundo nivel. Para todos ellos se marcan 5 Indicadores Clave de Resultados (*Key Performance Indicators KPIs* por sus siglas en inglés) que aparecen en la tabla 9:

Tabla 9. Objetivos de la presente tesis y *KPIs*

Objetivo General	Dar los primeros pasos para llegar a formular una Teoría y una Práctica de la Existencia y el Desarrollo Humanos: La Teoría de la Inteligencia Energética y la Práctica del Coaching Energético Basado en la Evidencia				
Objetivos Específicos (de 1er nivel)	1. Dar un paso adelante en la agenda investigadora sobre Energía en Psicología y Desarrollo Humano.	2. Indagar sobre trascendencia y sentido de vida.	3. Mostrar la relación entre Energía-Inteligencia y Trascendencia.	4. Ahondar en naturaleza del Factor “g” de Spearman.	5. Ofrecer las bases de una metodología de Desarrollo Humano que facilite vivir una vida más equilibrada y con mayor sentido.
Objetivos Específicos Operativos (de 2º nivel)	1. Operativizar el Constructo de Inteligencia Energética.	2. Validar Constructo e Instrumento.	3. Mostrar la relación del Constructo de Inteligencia Energética con otras variables Psicológicas y ofrecer instrumentos para medir la Energía en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.		4. Estudiar y exponer antecedentes y principios de la Psicología Coaching y del Coaching Energético.
Indicadores Clave de Resultados <i>KPIs</i>	1. Diseño del Inventario de Inteligencia Energética (IEN-39)	2. Análisis Factoriales, Exploratorio y Confirmatorio, del IEN-39 en adultos trabajadores que hablan español	3. Cuadro Recorrido Epistemológico de la Historia del Estudio de la Inteligencia Fases y 105 autores (Anexo I).	4. Validaciones de las escalas de Fluidez (<i>Flow-S DFS</i>) y Florecimiento (<i>Flourishing-F8</i>) en adultos trabajadores.	5. Materiales y resultados de experiencia piloto de Inteligencia y Coaching Energético en el mundo del <i>Executive Coaching</i> .

- **El objetivo general** de estudio es dar los primeros pasos para llegar a formular una Teoría Integral de la Existencia y el Desarrollo Humanos basada en la Inteligencia Energética y de su Práctica o Proceso de Mejora (el Coaching-Facilitación Energéticos). Este objetivo general se concreta en diversos **objetivos específicos (de primero y segundo nivel)** que constituyen los pasos que nos llevarán a la meta anteriormente enunciada. Entre ellos encontramos:
 - **Objetivos específicos de primer nivel:**
 1. Dar un paso más en la agenda investigadora que plantean Schippers y Hogenes (2011), aportando luz y algunas respuestas a los interrogantes planteados relativos al papel de la energía en el comportamiento humano, la inteligencia, el trabajo, el desarrollo del potencial humano, la capacidad de las personas para llevar a cabo elecciones coherentes con su Propósito y vivir una vida con mayor sentido y plenitud.
 2. Indagar más sobre el saber de lo que Jaspers (1949) denomina *La Trascendencia* y que según el autor, podría requerir un salto cognoscitivo y proporcionar los conocimientos clave para aspirar a una existencia humana plena. Desde nuestra perspectiva, esto supone también, desvelar algunas claves relacionadas con ese misterio al que se refiere Rogers cuando apunta la existencia de un algo “inalienable que ninguna ciencia del psiquismo es capaz de encerrar, que ninguna autoridad exterior, ni mucho menos la del terapeuta debe manipular, controlar ni dirigir en nombre de sus propias normas” y que desde su perspectiva, “no se sitúa únicamente al nivel de la psique, sino que

pertenece al dominio del ser, de un desconocido que reside en el corazón de cada persona” Dertevelle (2011: 16-17).

3. Mostrar la relación existente entre Energía, Inteligencia y Trascendencia.
4. Ahondar en la naturaleza del factor “g” de inteligencia de Spearman (1927), definido como “*mental energy*”.
5. Ofrecer las bases de una metodología de desarrollo humano que facilite vivir una vida más equilibrada y con mayor sentido.

- **Objetivos específicos de segundo nivel:**

1. Operativizar el constructo de Inteligencia Energética.
2. Validar el constructo de Inteligencia Energética.
3. Mostrar la relación del constructo de Inteligencia Energética con otras variables psicológicas (la Personalidad, la Auto-eficacia, la Auto-estima, la capacidad para Fluir y la capacidad para Florecer), así como, ofrecer algunos instrumentos para medir la energía en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.
4. Estudiar y exponer los orígenes y principios de la Psicología Coaching, así como los del Coaching Energético.

- **Indicadores Clave de Resultado ICR o *KPIs*** (por sus siglas en inglés)
 1. Inventario de Inteligencia Energética (IEN-33).
 2. Análisis factorial satisfactorio (exploratorio y confirmatorio) con adultos trabajadores que hablan español.
 3. Cuadro Epistemológico de la historia del estudio de la inteligencia, mostrando sus fases y 105 autores, resaltando en negrilla los aspectos más relacionados con el Modelo y el constructo de Inteligencia Energética (Anexo I).
 4. Validación en adultos trabajadores para otros instrumentos para medir energía en las Organizaciones. La Escala Corta de Disposición al Flow (*Short Dispositional Flow Scale- SDFS*) y la Escala de Florecimiento F8 (*Flourishing F8*).
 5. Diseño de materiales para llevar a cabo Coaching Energético dentro y fuera de las Organizaciones mediante el constructo de Inteligencia Energética. Puesta en práctica de alguna experiencia piloto individual o grupal.

Además pretendemos hacer todo esto en un lenguaje lo más fácil y cercano posible, para que las personas atraídas por este campo que no provengan de entornos técnicos (psicólogos, estadistas, psicómetras, etc.) puedan acceder a este conocimiento con el menor gasto de energía y el mayor aprovechamiento posible. Como científicos, somos conscientes de la importancia, de adaptar nuestro lenguaje al de la sociedad, para que nuestros mensajes lleguen al mayor número de personas que se sientan atraídas por ellos.

1.5. LA PRESENTE TESIS

La forma planteada para alcanzar estos objetivos es la siguiente:

Establecer las hipótesis de trabajo

- Hipótesis 1: Existe la Inteligencia Energética, las personas tienen la capacidad de identificarla y puede ser medida mediante la creación de una herramienta psicométrica, el Inventario de Inteligencia Energética (IEN).

Definimos la Inteligencia Energética como la capacidad de cualquier persona para identificar las energías que habitan dentro y fuera de sí misma, distinguir unas de otras, utilizar esta información para la consecución de objetivos (propios y colectivos) y llevar a cabo elecciones coherentes con su Propósito de Vida.

- Hipótesis 2: Si se cumple la hipótesis 1, la herramienta diseñada, el Inventario de Inteligencia Energética (IEN), es suficientemente válida y fiable, como para medir la Inteligencia Energética con rigor.
- Hipótesis 3: La Inteligencia Energética está formada por múltiples factores interrelacionados. Cinco de los cuales son: 1) la Inteligencia Corporal y de Movimiento, 2) la Inteligencia Emocional, 3) la Inteligencia Lingüística, 4) la Inteligencia Transitivo-Espiritual y 5) la Consciencia Energética.
- Hipótesis 4: Si se cumplen las hipótesis 1, 2 y 3 la Inteligencia Energética puede estar relacionada con otros conceptos (constructos, expresado técnicamente) ya validados por la Psicología.
- Hipótesis 5: Si se cumplen las hipótesis anteriores la Inteligencia Energética puede utilizarse como herramienta dentro una metodología de intervención, el Coaching Energético, que sirve para acompañar a las personas a vivir una vida más eficiente energéticamente, plena, armónica y con mayor sentido.

Desarrollar una metodología para comprobar las hipótesis previas con las siguientes

fases:

- Diseñar el Inventario de Inteligencia Energética (IEN).
- Construir una batería de Tests y aplicarla a una muestra de 1020 adultos trabajadores que hablan español, compuesta por 10 herramientas. 8 validadas en población española que miden: 1) Autoeficacia, 2) Compromiso (*Engagement*), 3) Capacidad para Florecer (*Flourishing*), 4) Autoestima, 5) Satisfacción con la Vida, 6) Capacidad para Fluir (*Flow*), 7) Inteligencia Emocional, 8) Personalidad; 1 validada en población anglosajona: 9) Calidad Personal y Organizacional y una pendiente de validar en trabajadores que hablan español: 10) Inteligencia Energética.
- Demostrar la Validez y Fiabilidad del Inventario de Inteligencia Energética, mediante Análisis de Factorial (Exploratorio y Confirmatorio).
- Estudiar antecedentes teóricos y prácticos en Psicología dejando constancia de la clara y esencial relación existente entre Inteligencia y Energía a lo largo de la historia de la Psicología, antes y después de constituirse como ciencia.
- Estudiar la relación de la Inteligencia Energética con otras variables Psicológicas. En esta investigación nos hemos centrado en las siguientes: La Personalidad, la Autoestima, la Autoeficacia, la Capacidad para Fluir (*Flow*) y la Capacidad para Florecer (*Flourishing*).
- Estas dos última variables, la Capacidad para Fluir (*Flow*) y para Florecer (*Flourishing*) se han estudiado en mayor profundidad y se ha procedido a validar, en población trabajadora que habla español, las herramientas utilizadas para su medición en este estudio.

- Realizar experiencia piloto aplicando el concepto de Inteligencia Energética en un Proceso de Coaching Energético de Equipos para testar su utilidad en el mundo de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y el Coaching Ejecutivo.
- Medir los resultados de estos proceso con medidas post-intervención.

Consideramos que ofrecer un proceso de Coaching teniendo en cuenta la Inteligencia Energética del cliente y la del propio coach, facilitará su desarrollo e incrementarán su efectividad, ya que permitirá la identificación de:

1. Los niveles de energía con los que cuentan ambos miembros.
2. Las fuentes de las que pueden obtener (individual y colectivamente) esta energía a lo largo del proceso.
3. La forma de regularla y gestionarla mejor.
4. Su relación con los logros y con las posibilidades para alcanzar aquello que desean.
5. Su conexión con la posibilidad de vivir una vida con mayor sentido y plenitud, poniéndose al servicio de eso que es más grande que ellos mismos y que les une.
6. La posibilidad de poner al servicio de una sociedad más justa, equilibrada y respetuosa en todos los sentidos, estos aprendizajes.

Estructura de la presente tesis:

En el **Capítulo 1** recogemos los objetivos del estudio, su metodología, una breve descripción del contenido, el marco teórico-conceptual de referencia, con un análisis de los antecedentes sobre la materia, así como, los principios, el origen y las representaciones gráficas del Modelo de Inteligencia Energética.

Como hemos comentado, para lograr la validación del constructo de Inteligencia Energética, hemos diseñado el Inventario de Inteligencia Energética (IEN-33) (*Energetic Intelligence Inventory ENII-33*), lo hemos sometido a validación mediante panel de expertos, grupo piloto, reducción de ítems y aplicación a un grupo de 1.020 trabajadores de habla española, mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio. También, hemos llevado a cabo un estudio correlacional predictivo de la Inteligencia Energética con las siguientes variables: Flow, Flourishing, Auto-estima, Auto-eficacia y Personalidad. Todo ello aparece reflejado en el **Capítulo 2** en el que se recoge el artículo 1 de los tres elaborados. Este artículo lleva por título: “Desarrollo y validación de una escala para medir la Inteligencia Energética: el Inventario de Inteligencia Energética (IEN-33)”.

En el **Capítulo 3**, presentamos el artículo 2: “Análisis de las propiedades psicométricas de la versión española de la *Short Dispositional Flow Scale (S DFS)*”. En él hemos estudiado en mayor profundidad la capacidad para Fluir (*Flow*), como una de las variables predictivas más destacadas de la Inteligencia Energética. Además hemos sometido a análisis para su validación, en adultos trabajadores que hablan español, esta escala, con el objetivo de dotar a la comunidad científica y al mundo de las Organizaciones de instrumentos que faciliten la medición de la energía en estos entornos, donde la alta capacidad de trabajo, la correcta gestión de la energía y la producción son especialmente importantes.

En el **Capítulo 4**, se puede encontrar el artículo 3: “Análisis de las propiedades psicométricas de la versión española de la *Well-Being Scale or Flourishing Scale (8-FS)*”. En él, pasamos a profundizar en otro de los constructos que hipotetizamos está

relacionado con la Inteligencia Energética, el Florecimiento (*Flourishing*). El objetivo de este estudio es validar esta escala, en población adulta trabajadora que habla español, con el fin de lograr que los profesionales dedicados a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones cuenten con más herramientas relacionadas con el uso de la energía, para poder realizar su labor profesional con elevados estándares de rigor y calidad.

En todos los casos, hemos seguido las directrices y el espíritu recogido en la norma internacional ISO 10667: «Procedimientos y Métodos para la Evaluación de Personas en Entornos Laborales y Organizacionales», encaminada a mejorar la calidad de los procesos de evaluación de personas que entró en vigor (en su versión española) en mayo de 2013, como consecuencia del trabajo desarrollado durante varios años por un Comité Técnico de Expertos de Normalización en el que participó el Consejo General de Colegios Oficiales de la Psicología de España. La norma proporciona reglas claras y concisas a los proveedores de servicios evaluativos y a los clientes de los mismos, con el fin de llevar a cabo procesos rigurosos de evaluación de personas.

En el **Capítulo 5** ofrecemos el desarrollo de las limitaciones y aplicabilidad de los resultados y en los **Anexos**, que no por serlo, son parte menos importante de lo expuesto, incluimos Cuadros y Documentos Tipo importantes en la investigación. En el **Anexo I** aportamos un Cuadro Ampliado sobre el Recorrido Epistemológico del Estudio del Concepto de Inteligencia con una extensa lista de 105 autores clásicos y modernos referentes en el estudio de la inteligencia. Este recorrido es de especial importancia en este trabajo, ya que en él se resaltan aquellos autores y conceptos, que han unido Inteligencia y Energía, así como los diferentes factores que conforman la Inteligencia Energética: la corporalidad y el movimiento, la emoción, el pensamiento y el lenguaje, la

transitividad-espiritualidad y la consciencia de la conexión energética entre todo lo existente. En el **Anexo II** aparecen, las versiones sucesivas de los cuestionarios diseñados hasta llegar al definitivo Inventario de Inteligencia Energética (IEN-33), así como la versión inglesa (*ENII-39*) *Energetic Intelligence Inventory*. En el **Anexo III** se presenta la versión española del Inventario de Inteligencia Energética (IEN-33). En el **Anexo IV** aparece el Cuadernillo de la Batería Completa de Test aplicada en la investigación. En el **Anexo V** se puede encontrar una muestra del Informe Individual que los participantes en el estudio se han descargado para su propio auto-conocimiento una vez cumplimentada la batería de tests. En el **Anexo VI** recogemos la información que se ofrece a las Organizaciones Colaboradoras sobre Datos y Perfiles Grupales, así como la Planilla para Sesiones de Feedback Organizacional de Coaching Energético. En el **Anexo VII** se refleja la Planilla para Sesiones de Individuales de Coaching Energético. En el **Anexo VIII** se expone la información que contiene el Cuadernillo de Trabajo para Sesiones de Feedback en Procesos de Coaching Energético de Equipos. En el **Anexo IX** encontramos el Resumen de los Cuestionarios de Satisfacción (**IX.1**) y de Calidad de Servicio (**IX.2**) del Programa de Coaching Energético llevado a cabo entre 2019 y 2020 para testar la aplicabilidad del método y del constructo en el mundo del Trabajo y las Organizaciones. En el **Anexo X**, aparece el Listado de algunos de los profesionales colaboradores en esta investigación (otros han preferido estar en el anonimato) y por último en el **Anexo XI**, aparece el listado de algunas Organizaciones Colaboradoras (otras han preferido permanecer en el anonimato).

Capítulo 2. ARTÍCULO I

DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A SCALE FOR MEASURING ENERGETIC INTELLIGENCE: THE ENERGETIC INTELLIGENCE INVENTORY (ENII-33)





DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A SCALE FOR MEASURING ENERGETIC INTELLIGENCE: THE ENERGETIC INTELLIGENCE INVENTORY (ENII-33)

Abstract

Background: Energy is a construct that is present in all aspects of Psychology and without which human behavior is impossible. However, it has been studied and operationalized very little. The purpose of this article is to create an instrument (Energetic Intelligence Inventory, ENII-33) to identify and operationalize the energy inside and outside people, distinguishing between them and using this information to achieve personal and collective goals. Energetic Intelligence is presented as a new construct that aims to encourage people to be more aware of their energy, know how to obtain it and regulate it better, and how to use this information to achieve goals and develop their talents and to thus live a more meaningful life. **Method:** The ENII-33 was created and administered to 1020 workers who speak Spanish. **Results:** Both exploratory and confirmatory factor analysis were carried out supporting a model of five second-order factors and two first-order factors with satisfactory adjustment. A positive relationship was obtained between Energetic Intelligence, Self-esteem, Self-efficacy, Personality, Flow and Flourishing. **Conclusions:** The ENII-33 can be applied with sufficient guarantees in Developing Talent and Psychology Coaching Processes.

Keywords

Energy, Intelligence, Coaching Psychology, Talent, Human Development.





2.1. INTRODUCTION

“Energy is in everything - it is often described as 'the ability to do work'”
(Science Learning Hub. University of Waikato-NZ).

Behaviour is how people spend their time and energy
(Carver & Scheier, 2009).

2.1.1. Energy and Coaching

Psychology Coaching processes involve three unequivocal elements regarding the client: orientation towards goals, the assumption of responsibility for achieving them and the proper management of their energy during the process. In recent years there have been studies into the effects of a suitable use of energy in Coaching sessions. Mosteo, Batista-Foguet and Serlavós (2016) found that the relational energy deployed through the interaction between client and coach is one of the determining factors of success and the quality of these Executive Coaching processes. This energy affects a crucial aspect related to the competence of the highly trained coaches to create a safe atmosphere through a *high-quality connection*. The energy and its intelligent use by the coach and coachee become decisive for the success of these types of processes and of any other processes in which a person tries to develop him/herself and achieve objectives. In sport Coaching there are multiple scientific references that demonstrate the importance of proper energy management to achieve success.

Loehr (1986) studied football players and found seven dimensions of Mental Toughness: Confidence, Positive Energy, Negative Energy Control, Attention Control, Visualization and Imagery, Motivation and Attitude Control. Thompson, Vernacchia and Moore (1998) defined and underwent a mental training program which included goal setting, energy management, anxiety management, pre-performance routines, attention focus, and visualization training and life development skills that help to improve confidence, focus and control as well as overcome competition anxiety in sports. Coaches also need to help their athletes developing a number of mental qualities to achieve

goals ('The four C's'; Cabral & Crisfield, 1996): Commitment, Confidence, Control (emotional control to focus their energy on the goal ahead of them) and Concentration.

2.1.2. Energy, Work and Systems

Schippers and Hogenes (2011) point out that although the energy construct has been entirely present in Psychology in general and in Work Psychology in particular throughout its history this concept has not been sufficiently studied. The authors observe how energy affects the work and functioning of organizations. People with a lot of energy are more productive, creative and positive, and have a greater influence on those around them (Ash 1913; Cross, Baker, & Parker, 2003). Bruch and Ghoshal (2003) express how everything seems to happen more easily when there is a high level of energy in the organization. When this happens, professionals stimulate each other positively, and make an extra effort. (Cross & Parker 2004).

Cross *et al.* (2003) found a crucial link between the position of a person within the "energy network" of the organizational system and his/her results in annual performance evaluations. These authors found that professionals who know how to energize others obtain better performance levels. They defined five dimensions for energizing relationships (Cross & Parker, 2004): (1) Convincing vision, (2) Meaningful contribution, (3) Total commitment, (4) Sense of progress, and (5) Believing in the objective. The authors highlight the importance of energy for building Vibrant Networks in which energy is part of the dialogue and daily life experience of the organization. This energy is associated with motivation, the ability to strive and progress. The initiatives described as energetic are usually the ones that move forward. In addition, by analyzing energy on social networks, managers can identify behavior

patterns that help network members take steps to create, or at least not destroy, energy and enthusiasm.

Goleman, Boyatzis and McKeen (2002) showed the importance of energy in developing leadership. They gave the name *Primal Leaders* to people who are capable of tuning into people's feelings and channeling them in an emotionally positive direction towards achieving goals.

2.1.3. Energy and Intelligence

Spearman (1904) proposed an intelligence model made up of two factors, *g* (general) and *s* (specific). He defined the *g* factor as a "mental energy" that is measured by intelligence tests. He tentatively proposed that the physiological basis of intelligence was this constant "mental energy" (in each person, with which the brain was able to transfer most of its energy from one group of neurons to another. "We found that the whole of psychology would be illuminated if they could be taken, *g* as the amount of general mental energy, and the *s*'s as the efficiency of specific mental engines" (Spearman, 1927:137). In 1925, Lewis Terman enacted Galton's theories of natural ability by defining mental ability and genius in terms of scores on the Stanford-Binet intelligence test. Galton took into account energy and persistence as well as intellect to factor the ingredients of success (Simonton, 2003).

Cianciolo and Sternberg (2004) and Thomson (1939) conceived "g" as a factor made up of many mental capacities, abilities and motivations that operated simultaneously. Anderson (1983) developed the ACT-R model *Adaptive Control of thought-Rational*, wherein *W* is a constant divided by all the elements that are attended to when an individual performs a task. In this model, the parameter of "attentional

energy”, or activation of resources (W), underlies the precision and speed with which even the simplest tasks are performed (Anderson & Lebiere, 1998).

Kyllonen (1995) and a group of researchers from Mannheim University (Wittman & Süß, 1999) began using the “Components of Cognitive Architectures” approach to study intelligence. This approach argues that the attention resources available to the individual refer to structural properties within the information processing system and are related to energy reserve, mental energy and workload. Other authors consider these attentional resources as important determinants of intelligence (Fogarty & Stankov, 1995; Hunt, 1980). Lovett, Reder and Lebiere (1999) proposed that W (Source of Activation, attentional energy or amount of attention that the person has available for an element) could vary from one individual to another, and could be understood as the parameter that reflects individual differences in the Working Memory (MT) capacity, what Spearman called “mental energy” (Sternberg & Grigorenko, 2002). Lovett *et al.* (1999, p. 157) analyzed cognitive performance and concluded that “If the amount of attentional energy, W, decreases. . .then all the recovery latencies are slower (not to mention the greater propensity to make mistakes)”.

Gardner’s Multiple Intelligence Theory proposes that intelligent behavior does not only arise from the unitary quality of the mind. Gardner believes that different types of intelligence are generated from metaphoric clusters of mental energy that allow people to solve problems or create products, and which are valued within one or more cultural settings (Gardner, 1983).

Sternberg and Berg collected definitions of intelligence, including (1986: 155-162): “It is a set of skills involved in achieving rationally chosen goals. Two types of

intelligence are distinguished: a) the capabilities such as speed and energy of the mind and b) the dispositions such as being self-critical”.

Ackerman (2009) analyzed the connections between personality and intelligence and found the clear difference that has been traditionally established between the two constructs, based on the degree of pressure that the individual is subjected to when they do tests. Ackerman encourages considering personality in contexts of maximum performance and intelligence in habitual behavioral contexts.

The Triarquic Intelligence Theory (Sternberg, 1985/1997) establishes the existence of three different interrelated dimensions: the componential or analytical intelligence; the contextual or practical intelligence; and the experiential or creative intelligence (Sternberg, Prieto, & Castejón, 2000). In recent years, a movement that highlights the importance of transitivity, wisdom and consciousness as components of intelligence has been added to this Triarquic view of intelligence. Sternberg (2018) expresses how a higher IQ is not always very relevant for solving the problems of the current world. He presents a Limited Resources Model as a complement to the Successful Intelligence Theory, which emphasizes the importance of social skills, especially creative ones, and practices based on wisdom, compared to analytical skills. Sternberg defines Successful Intelligence as the ability of the person to formulate, implement, evaluate and, if necessary, to reformulate their plans for life. This definition embraces creative, analytical and practical thinking, added to wisdom. The key point for Sternberg is that the same information processing components are involved in all sorts of skills; what differs is how they are applied. Sternberg highlights the importance of a fourth type of thinking, Wise Thinking, which has to do with the person's ability to contribute to

achieving a common good, both in the short and long term. In this line, Spiritual Intelligence (Amram, 2007) has been promoted in recent decades.

King (2008) defines spiritual intelligence as a set of mental abilities that contribute to awareness, integration and adaptive application of nonmaterial and transcendent aspects of existence, leading to results such as a deep existential reflection, improving life meaning, recognition of transcendent self and mastery of spiritual states. King and DeCicco (2009) include four components: (1) Critical Existential Thinking, (2) Personal Meaning Production, (3) Transcendental Awareness, and (4) Conscious State Expansion. The Spiritual Intelligence Self-Report Inventory (SISRI-24) expresses energy as part of something greater than what the individual is part of and of which they can be aware.

2.1.4. Other Psychological Constructs related to Energy

Woodworth (1918) describes the term “Absorption” in relation to activities in which children and adults engage very easily and in which high energy is generated without requiring special stimuli. The author related this to the person's ability to apply all their energy in a job and stay focused on it due to the mere intrinsic interest in performing it.

Csikszentmihalyi talks about “Psychological Energy” and highlights its importance in relation to intrinsic motivation and living Optimal Experiences. He studied the states of Flow, which include “Your energy Flows gently”, “I feel relaxed, comfortable and full of energy” and “I feel like I'm radiating energy in the environment” (Csikszentmihalyi, 1975:39).

Loehr (1982) studied the Ideal Performance State regarding Mental Toughness in football players and concluded that excellent players are characterized by: Self-confidence, Positive Energy, Negative Energy Control, Attitude Control, Attention Control, Visualization and Imagery Control, and Motivation. Loher developed the Psychological Performance Inventory (PPI) with seven dimensions, including: (1) Positive Energy (the ability to become energized from sources such as fun, joy, determination, positiveness and team spirit). Positive energy makes peak performance possible. It is the essential source that enables high levels of activation to be achieved whilst simultaneously experiencing calmness, low muscle tension and attention control; and (2) Negative Energy (controlling negative emotions such as fear, frustration, envy, resentment, rage and temper). Staying calm, relaxed and focused is directly related to keeping negative energy at a minimum. It is linked to the ability to perceive challenges as difficult and frustrating problems. Mental Toughness is considered to be a multidimensional factor that comprises cognitive, emotional and behavior components along a psychological construct that is related to success in athletic performance (Gomez-Lopez, Barn-Gallegos, & Folgar, 2013).

Watson, Clark and Tellegen (1988) explain the structure of affectivity with a two composite dimensional model: Positive Affect (AP) and Negative Affect (AN). Positive Affect (AP) is a state of high energy, complete concentration, and pleasant Engagement. Barret and Russell (1999) define the *Activation* construct as a dimension of experience referring to a sense of mobilization or energy.

Snyder *et al.* (1991) define Goal-Directed Energy as part of the construct of Hope. Hope is a positive motivational state based on a sense of success, derived from two elements: 1) Agency (energy led to goals), and 2) Pathways (capacity to make plans to achieve them). Another construct that includes Hope, and therefore goal-directed energy is Psychological Capital (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). PsyCap is a positive

psychological development of human beings characterized by: 1) self-efficacy to make the necessary effort to achieve success in challenging tasks, 2) the ability to make attributions of positive causality (optimism) about current and future events, 3) perseverance in achieving goals and redirecting paths to achieve them successfully (hope), and 4) resilience (in the face of problems and adversity, staying on your feet, starting over and going further to achieve success). Rego *et al.* (2019) conclude that leaders who transmit high PsyCap have a more energized team and are more effective.

Caprara, Barbaranelli, Borgogni and Perugini (1993) found a relationship between the energy level and Personality within the framework of the BigFive Model, in which the first factor, Energy-Extroversion, is defined as the energy inherent to a confident and enthusiastic vision of multiple aspects of life, mainly of the interpersonal kind. Ryan and Frederick (1997), studying Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Wellbeing, relate the positive sense of vitality and energy to a specific psychological experience related to spirit and enthusiasm.

2.1.5. Energetic Intelligence Model

According to the Energetic Intelligence Model (Pérez- Moreiras *et al.*, 2014), Energetic Intelligence is the result of joint, continuous, holistic and indivisible action of multiple factors (all factors existing). Some of them are:

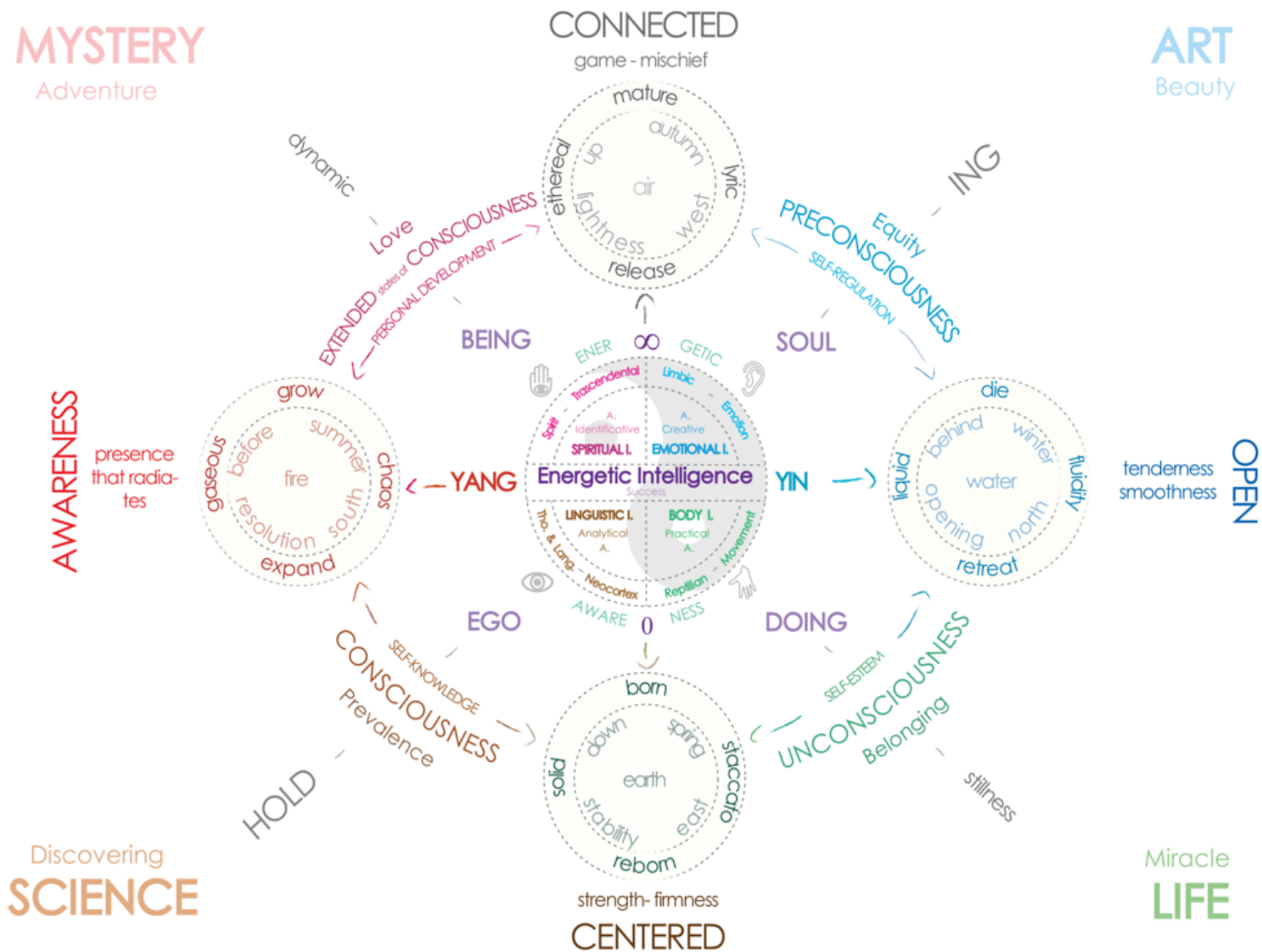
- 1) Environmental or external conditions as altitude, temperature, light, oxygen, food, water, time, weather, level of social and technological development, socialization level, status, social initiative, cooperation, group cohesion, solidarity, etc.
- 2) “Internal” variables related to physical and psychological development of the person as age, physical constitution, nutrition, motility, health, perceptual

factors (sensitivity), cognition factors (thinking and speaking), emotional factors (feeling), spiritual factors (values).

We have taken into account some of those variables. Both (complete and short) graphic representations of the Model are found in Figure 10 and Figure 11.



Figure 10. Complete Energetic Intelligence Model_White final version
 (Pérez-Moreiras and Boada Grau, 2018)
 Ilustrator: Álvaro Aramburu



Includes: Coach State (Dilts, DeLozier, Bacon, 2010); Five Rhythms (Roth, 1997);
 Family Systemic Configurations (Hellinger, 2001); Dispositions to movement (Pacheco, 2018) and
 Skills Model (Sternberg, 1986)

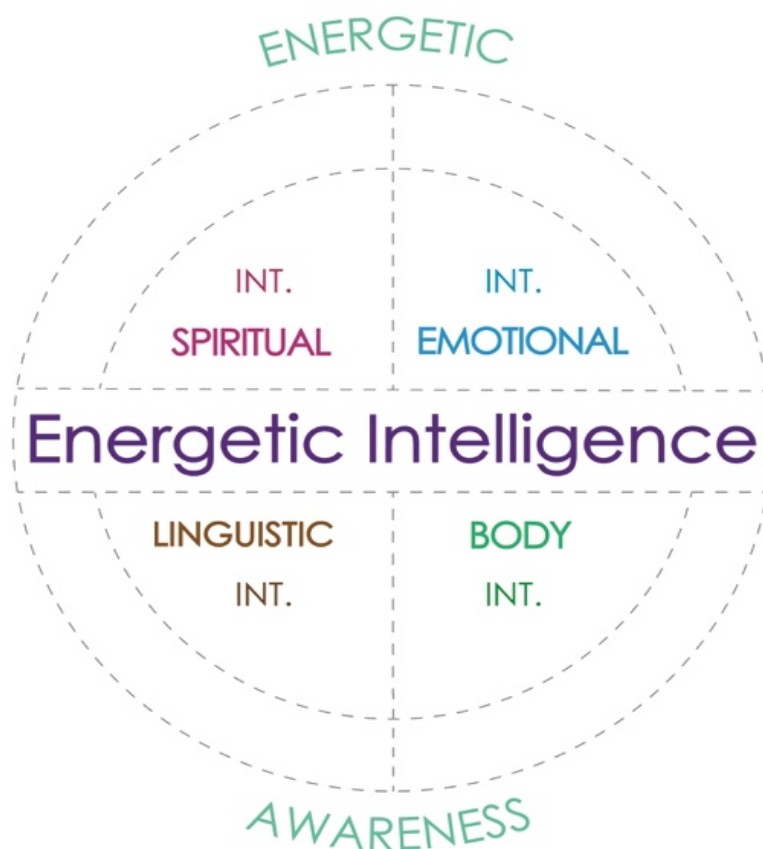
Due to the large number of variables that converge in the model, as the first step towards opening this line of research into Energetic Intelligence, we decided to focus on the construction of an instrument for checking the suitability of the first five variables: (1) Body & Movement Intelligence (BMI), (2) Emotional Intelligence (EI), (3) Linguistic Intelligence (LI), (4) Transitive&Spiritual Intelligence (TSI) and (5) Energetic Awareness (EA).

Figure 11. Simplified Energetic Intelligence Model

5 second-order factors: (f1) BMI-Body and Movement Intelligence, (f2) EI-Emotional Intelligence, (f3) LI-Linguistic Intelligence, (f4) TSI-Transitive and Spiritual Intelligence and (f5) EA-Energetic Awareness.

(Pérez-Moreiras y Boada-Grau, 2020)

Ilustrator: Álvaro Aramburu



2.1.6. Objectives of the present study

The general objective of this study is to operationalize and validate the Energetic Intelligence construct by creating an instrument, the ENII-39 Energetic Intelligence Inventory, to be used in Coaching Psychology processes with guarantees of reliability and validity.

This general objective contains five specific objectives:

- . Objective-1 (Study 1, $n_1=510$): to create and identify the internal structure of the ENII- 39 Energetic Intelligence Inventory using exploratory factor analysis (EFA).
- . Objective-2 (Study 1, $n_1= 510$): Analyze the reliability of the tool.
- . Objective-3 (Study 2, $n_2= 510$): Carry out a confirmatory factor analysis (CFA).
- . Objective-4 (Study 2, $n_2= 510$): Calculate the reliability of the tool.
- . Objective-5 (Study 3, $n_3= 1020$): Show evidence of the validity based on the psychometric results using the Energetic Intelligence Inventory (ENII-33) as a criterion variable of Self-efficacy, Self-Esteem, Personality, Flow and Flourishing.

2.2. STUDY 1

2.2.1 Objective

Study 1 ($n = 510$) has two objectives: Objective-1: to create and identify the internal structure of the ENII-39 using exploratory factor analysis (henceforth EFA). Objective-2: Analyze the reliability of the tool.

2.2.2 Method

Participants

In study 1, the sample consisted of 510 workers who speak Spanish. Table 10 summarizes the main demographic data of the sample.

Table 10. Socio-demographic characteristics of participants from the three subsamples

Variables		Sample (n3 = 1020)	AFE (n1 = 510)	AFC (n2 = 510)
Gender	Men	39.60%	41.1%	37.8%
	Women	60.40%	58.6%	62.2%
Age (years)		$M = 43.74 (SD = 11.07)$	$M = 43.70 (SD = 11.30)$	$M = 45 (SD = 10.84)$
Civil status	Married	59.3%	59.8%	58.8%
	Single	28.3%	27.3%	29.4%
	Divorced or separated	11.5%	12.2%	10.8%
	Widower / Widow	0.9%	0.8%	one%
Academic Status	Less than Elementary Education	0.90%	1.0%	0.8%
	Completed elementary Education	6, 2 %	5.7%	6.7%
	Completed Secondary Education	32.90%	34.3%	31.6%
	Completed college / university education	35.80%	34.1%	37.5%
	Completed Master's / Doctorate education	24%	24.9%	23.5%
Time in organization		$M = 12.17 (SD = 10.73)$	$M = 12.52 (SD = 10.98)$	$M = 10 (SD = 10.47)$

Measures

The ENII-39 (Perez Moreiras & Boada-Grau, 2020) measures the ability of people to identify the energy they feel within or outside themselves, distinguish one from the other and using this information to achieve individual and collective goals. The scale was constructed and developed in the following phases (Muñiz, 2003; Muñiz & Fonseca Pedrero, 2008): (1) Clear definition of the construct, (2) Theoretical framework, (3) Connections with other constructs, (4) Predictions, (5) Preparation of a broad range of items, (6) Adequate sampling of all the facets to be measured, (7) Writing of items, (8) Supervision of items by experts outside the construct, (9) A pilot study, (10) Statistical analysis, and (11) Attention to ethical aspects according to the Nuremberg code throughout the process. A total of 311 items were created, which were then reduced to 193 according to criteria related to response time to the questionnaire. This was submitted to a pilot group consisting of 29 participants. After analyzing the responses, the original inventory was reduced to 111 items. This version was submitted to a panel of 16 experts. After analyzing the results of their analysis, we improved the wording of the items. The chosen item response format (Martínez, Moreno & Muñiz, 2005) was five Likert-type anchors (1= "*Strongly disagree*", 5= "*Strongly agree*"). Three versions of the inventory were designed: (1) Extensive (111 items), Medium (55 items), Short (39 items). The short 39 item version was studied for validation.

Procedure

A convenience, also called non-probabilistic, procedure was used to obtain the sample (Hernández, Fernández, & Baptista, 2000). Anonymity and confidentiality were guaranteed. The response ratio was 92%.

Data analysis

The sample was divided into equal parts of 510 cases each by a random selection of cases to perform an exploratory and confirmatory analysis of different samples. Both analyses are detailed in R with the Psych and Lavan statistical packages (Rosseel, 2014).

The exploratory analysis was made with the matrix of tetrachoric correlations in the ordinal order of the items. The process used weighted the squares (WLS) by estimate to model an oblique rotation because it supposes a relationship between factors. The adjustment indices RMSEA, TFI and CLI can be taken into account; however, in the exploratory exercise these were not considered as the only criteria for deciding the factorial structure of the data. Finally, following the recommendations of Hair, Black, Babin, Anderson and Tatham (2014), a minimum factor weight of 0.3 was set and each factor was required to have at least three items. We estimated a Cronbach index for reliability for each factor.

2.2.3. Results

Exploratory factor analysis

The first version of 39 items was reduced to a final version of 33 items (ENII-33) due to the results of the EFA. The criteria for item retention were values $\geq .30$ and theoretical necessity (Clark and Watson, 1995). The data were found to be adequate for applying factor analysis to sample 1. ENII-33 Energetic Intelligence Inventory's test of

sphericity (chi square, $df = 345$; $p < 0.01$) and the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy (.94) were higher than the recommended value of .60 (Kaiser, 1970). Table 11 shows the saturation matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation.

Table 11. Energetic Intelligence Inventory (ENII-33)
 Saturation matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation ($n_I = 510$)

Items	F1.1	F1.2	(a)			F4	F5	(b)	(c)	(d)
			F2	F3	F3					
1. I use my breathing as a useful tool of self-regulation.	.04	.84	.03	.02	.03	.04	3.41	1.23	0.76	
2. I use relaxation as a useful tool of self-regulation.	-.03	.91	.05	.03	.01	.04	3.28	1.26	0.75	
3. I consciously use movement (I dance, walk, play sports, jump ...) as a useful tool of self-regulation.	.12	.42	.07	.03	.09	.08	3.60	1.24	0.48	
4. I have experienced that my body language influences the impact I have on others and the situations I promote.	.39	.17	-.18	.31	-.01	.13	4.01	0.91	0.43	
5. I use my body position (put my body forward, backward, more open, more closed) to achieve better communication with others.	.53	.36	.05	-.04	.18	.01	3.50	1.11	0.65	
6. I consciously use my body language to communicate better.	.48	.33	.01	.09	.13	.04	3.60	1.08	0.71	
7. I identify the emotions that drive me.	.44	-.07	.52	.05	.05	.10	3.81	0.85	0.73	
8. I identify the emotions that paralyze me.	.32	.00	.50	.14	-.11	.10	3.81	0.89	0.66	
9. I know how to regulate the emotions that drive me.	-.03	.09	.77	.05	.09	.03	3.44	0.96	0.72	
10. I know how to regulate the emotions that paralyze me.	-.10	.11	.75	.05	.06	.05	3.27	0.95	0.67	
11. I use my emotions to create constructive and collaborative environments.	.31	-.02	.20	.26	.05	.23	3.81	0.93	0.57	
12. I exercise empathy (see things as the other is seeing them and take charge of their feelings when seeing reality from their point of view).	.18	.00	.08	.61	-.10	.05	4.20	0.81	0.59	
13. I exercise assertiveness (say what I feel-I think appropriately).	.01	.01	.21	.50	.12	-.06	3.75	0.94	0.61	
14. I practice a language that generates the reality that I wish to promote.	.15	-.07	.08	.48	.24	.09	3.69	0.90	0.68	
15. I take care of how and when I offer my points of view, aware that my judgments influence the environment and the reality that I generate.	.02	.02	.00	.76	-.07	.05	3.84	0.84	0.65	
16. I know the value of listening and I use it as an effective communication tool.	-.08	.06	.01	.87	-.03	-.02	4.12	0.83	0.70	
17. I know the value of questions and I use them as an effective communication tool.	-.02	.06	-.03	.82	.06	-.04	4.05	0.83	0.72	
18. I know how to use my thinking as a useful tool to meet my objectives.	-.03	-.05	.11	.51	.25	.14	3.88	0.80	0.67	
19. I know how to use my language as a useful tool to meet goals that I set.	.04	-.04	.10	.49	.23	.12	3.85	0.81	0.67	
20. I know how to make requests.	.05	-.05	.17	.32	.24	-.15	3.81	0.88	0.42	
21. I have a clear life purpose that guides my actions and gives meaning to my life.	.07	-.01	.11	.03	.80	-.07	3.82	0.94	0.78	
22. I have experienced how to know my life purpose makes me happier.	-.02	.08	.03	-.01	.86	.02	3.76	1.02	0.83	
23. I have experienced how to know my life purpose makes me more capable, empowers me.	.02	.09	-.07	.02	.86	.04	3.75	0.98	0.81	
24. I live a full life (in harmony and peace).	.00	-.11	.05	.17	.55	.14	3.65	0.96	0.62	
25. Following my life purpose has allowed me to harmonize all the facets that make up my life.	-.01	-.05	.14	.04	.60	.19	3.70	0.92	0.71	
26. I identify energy or energies within myself.	.03	.07	.00	.06	-.05	.79	3.78	0.98	0.77	
27. I identify energy or energies outside of myself.	.04	.03	-.03	.06	-.09	.85	3.64	1.02	0.75	

Items	(a)					(b)	(c)	(d)	
	F1.1	F1.2	F2	F3	F4				F5
28. I distinguish the nature (capacitating or limiting) of these energies.	-.03	.08	.09	-.06	-.07	.85	3.45	1.05	0.77
29. I consciously use this information (which comes from the energies that I identify inside and outside of me) to achieve individual and collective objectives.	-.08	.00	.08	-.04	.02	.88	3.31	0.99	0.81
30. I use the energy generated by my Flow (feeling of fullness, harmony and balance) to achieve my goals.	.06	.04	-.07	.06	.12	.72	3,58	0.96	0.75
31. I identify and use the sources from which I obtain energy (whether they are inside me or outside of me).	.03	-.07	-.03	-.03	.18	.81	3.43	0.97	0.79
32. I frequently experience Flow (also called "optimal experience" in which the psychic energy Flows effortlessly, I have no worries or reasons to question my own ability, in which I am aware that "I am doing well").	-.05	.02	.07	.09	.34	.42	3.43	0.98	0.61
33. I have experienced how receiving feed-back allows me to reach my goals easily.	.04	.01	-.04	.14	.26	.31	3.80	0.92	0.51
Explained variation (%)	.05	.07	.08	0.14	0.13	0.16			

Total Explained variation (%) = .64

Energetic Intelligence Inventory ENII-33 (33 items) (Pérez-Moreiras & Boada, 2020) Loading: Spanish (pentafactorial); (b) Mean; (c) Standard deviation; (d) Corrected item/total correlation.

Reliability

Cronbach's α values for each factor are (f1) Body & Movement Intelligence (BMI = .843; Self = .811; Others = 0.76); (f2) Emotional Intelligence (EI = .864); (f3) Linguistic Intelligence (LI = .865); (f4) Transitive-Spiritual Intelligence (TSI = .901); and (f5) Energetic Awareness (EA = 0.916). It can be seen that all of these are higher than the recommended value of .70 (Nunnally & Bernstein, 1994). The maximum value of α corresponds to (f5) Transitive Spiritual Intelligence and the minimum to (f1.2) Body and Movement Intelligence-Others.

2.3. STUDY 2

2.3.1 Objective

Study 2 ($n = 510$) has two objectives: Objective-3: To carry out a confirmatory factor analysis; and Objective-4: Calculate reliability.

2.3.2 Method

Participants

In study 2, the sample consisted of 510 professionals who speak Spanish. Table 10 summarizes the main demographic aspects of the collective.

Measures

The Energetic Intelligence Inventory ENII-33 (Pérez-Moreiras & Boada-Grau, 2020) was designed to measure the capacity of people to identify, distinguish and use energy to achieve individual and collective goals. Energetic Intelligence has five dimensions: (1) Body & Movement Intelligence (BMI) (6 items; $\alpha = 0.822$, with two first order factors (Self = 0.820 and Others 0.77), for example, “3.- I use my breathing as a useful tool to self-regulation”); (2) Emotional Intelligence (EI) (7 items; $\alpha = .85$; for example, “10.- I know how to regulate the emotions that paralyze me”); (3) Linguistic Intelligence (LI) (7 items; $\alpha = .87$; for example, “14.- I practice a language that generates the reality that I wish to promote”); (4) Transitive & Spiritual Intelligence (TSI) (5 items; $\alpha = .88$; for example, “21.- I have a clear life purpose that guides my actions and gives meaning to my life.”); (5) Energetic Awareness (EA) (8 items; $\alpha = .91$; for example, “26.- I identify energy within myself”). The correlations between factors the five range from .43 to .64.

Procedure

The procedure was identical to study 1. The response ratio was 92 %.

Data Analyses

Confirmatory factor analysis used a tetrachoric matrix again to estimate the fit of the model. The adjustment was evaluated by three more indicators that are usually reported in the literature, CFI (higher than 0.9), TLI (higher than 0.9) and RMSEA (lower than 0.8) according to Abad, Olea, Ponsoda and García (2011). Modification rates were studied to determine possible unexpected associations between the data and those that were included after a theoretical reflection by the authors. Any modifications to the model were evaluated from a theoretical framework.

2.3.3. Results

Confirmatory factor analysis

To verify the appropriateness of the 5 second-order factor structure and 2 first-order factor structure, a confirmatory factor analysis (CFA) was conducted based on structural equations. The goodness-of-fit indicators used were the Tucker-Lewis Index (TLI), the Comparative Fit Index (CFI) (Lévy Mangin & Varela- Mallou, 2006), and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (Fan & Sivo, 2007). The values RMSEA = .06, CFI = .916 and TLI = .907 confirm an acceptable fit of the model (Table 12). All the indicators are suitable.

Table 12. Confirmatory factor analysis of the ENII-33

Construct/Items	Mean	Sd	Beta (se)	α
Energetic Intelligence Inventory (ENII-33)				
1. BMI-Body & Movement Intelligence				.82
<i>1.1 Body & Movement Intelligence-Self</i>				.82
1. I use my breathing as a useful tool to self-regulation.	4.04	0.87	.86	
2. I use relaxation as a useful tool to self-regulation.	3.39	1.19	.91	
3. I consciously use movement (I dance, walk, play sports, jump ...) as a useful tool to self-regulation.	3.23	1.21	.59	
<i>1.2 Body & Movement Intelligence-Others</i>				.77
4. I have experienced that my body language influences the impact I have on others and the situations I promote.	3.61	1.14	.53	
5. I use my body position (put my body forward, backward, more open, more closed) to achieve better communication with others.	3.51	1.05	.84	
6. I consciously use my body language to communicate better.	3.56	1.03	.82	
2. EI-Emotional Intelligence				.85
7. I identify the emotions that drive me.	3.82	0.88	.68	
8. I identify the emotions that paralyze me.	3.81	0.89	.64	
9. I know how to regulate the emotions that drive me.	3.47	0.91	.69	
10. I know how to regulate the emotions that paralyze me.	3.29	0.92	.60	
11. I use my emotions to create constructive and collaborative environments.	3.79	0.92	.70	
12. I exercise empathy (see things as the other is seeing them and take charge of their feelings when seeing reality from their point of view).	4.20	0.86	.56	
13. I exercise assertiveness (say what I feel-I think appropriately).	3.78	0.91	.64	
3. LI-Linguistic Intelligence				.87
14. I practice a language that generates the reality that I wish to promote.	3.74	0.86	.76	
15. I take care of how and when I offer my points of view, aware that my judgments influence the environment and the reality that I generate.	3.89	0.89	.62	
16. I know the value of listening and I use it as an effective communication tool.	4.24	0.76	.58	
17. I know the value of questions and I use it as an effective communication tool.	4.12	0.78	.69	
18. I know how to use my thinking as a useful tool to meet my objectives.	3.94	0.83	.73	
19. I know how to use my language as a useful tool to meet goals that I set.	3.85	0.84	.73	
20. I know how to make requests.	3.85	0.89	.51	
4. TSI-Transitive & Spiritual Intelligence				.88
21. I have a clear life purpose that guides my actions and gives meaning to my life.	3.89	0.88	.79	
22. I have experienced how to know my life purpose makes me happier.	3.90	0.95	.83	
23. I have experienced how knowing my life purpose makes me more capable, empowers me.	3.79	0.94	.76	
24. I live a full life (in harmony and peace).	3.70	0.93	.65	
25. Following my life purpose has allowed me to harmonize all the facets that make up my life.	3.73	0.91	.79	
5. EA-Energetic Awareness				.91
26. I identify energy or energies within myself.	3.84	0.97	.75	
27. I identify energy or energies outside of myself.	3.70	0.99	.73	
28. I distinguish the nature (capacitating or limiting) of these energies.	3.55	1.01	.82	
29. I consciously use this information (which comes from the energies that I identify inside and outside of me) to achieve individual and collective objectives.	3.39	1.02	.87	
30. I use the energy generated by my Flow (feeling of fullness, harmony and balance) to achieve my goals.	3.60	0.94	.83	
31. I identify and use the sources from which I obtain energy (whether they are inside me or outside of me).	3.46	0.95	.85	
32. I frequently experience Flow (also called "optimal experience" in which the psychic energy Flows effortlessly, I have no worries or reasons to question my own ability, in which I am aware that "I am doing well").	3.47	0.94	.67	
33. I have experienced how receiving feedback allows me to reach my goals easily.	3.93	0.90	.45	

5-second order factor and 2-first order factor structure (second order factors: BMI-Body and Movement Intelligence, EI -Emotional Intelligence, LI-Linguistic Intelligence, TSI-Transitive and Spiritual Intelligence, and EA -Energetic Awareness; 2-first order factors in Body and Movement Intelligence: BMI-Self and BMI-Others).

Table 13. Correlation between factors of the ENII-33 Energetic Intelligence Inventor y ($n^2 = 510$).

	IE.f 1 BMI	IE.f 2 EmI	IE.f 3 LI	IE.f 4 TSI	IE.f 4 EA
EL.f1_BMI					
EL.f2_EI	.85				
EL.f3_LI	.73	.93			
EL.f4_TSI	.50	.65	.68		
EL.f5_EA	.65	.70	.66	.66	

Reliability

Cronbach's α values are (1) Body & Movement Intelligence (BMI) ($\alpha = 0.82$), with two first-order factors BMIS-Self ($\alpha = 0.82$) and BMIO-Others ($\alpha = 0.77$); (2) Emotional Intelligence (EI) ($\alpha = .85$); (3) Linguistic Intelligence (LI) ($\alpha = .87$); (4) Transitive & Spiritual Intelligence (TSI) ($\alpha = .88$); and (5) Energetic Awareness (EA) ($\alpha = .91$). The values are therefore higher than the recommended value of .70 (Nunnally & Bernstein, 1994). The maximum value of α corresponds to (f5) Transitive Spiritual Intelligence and the minimum to (f1.2) Body & Movement Intelligence-Others.

2.4. STUDY 3

2.4.1. Objective

Study 3 ($n_3 = 1020$) had one objective: Objective-5: To show evidence of validity based on the psychometric results using the Energetic Intelligence Inventory (ENII-33) as a criterion variable of Self-efficacy, Self-Esteem, Personality, Flow and Flourishing.

2.4.2. Method

Participants

The participants were 1020 workers who speak Spanish. Table 10 provides more sociodemographic data.

Measures

Six scales were used: (1) The ENII-33 (Perez-Moreiras & Boada-Grau, 2020) that was validated in Study 2; (2) The Generalized Self-Efficacy Scale (GSES; Baessler & Schwarzer, 1996); (3) The Rosenberg Self-Esteem Scale (EAR; Rosenberg, 1965) adapted by Martín-Albo, Núñez, Navarro and Grijalvo (2007); (4) The Personality Inventory (OPERAS; Vigil-Colet *et al.*, 2013); (5) Short Dispositional Flow Scale (SDFS adapted by Godoy-Izquierdo *et al.*, 2009 into Spanish); and (6) Flourishing Scale, formally called Psychological Well-being Scale (FS; Diener & Biswas-Diener, 2008).

Procedure

The procedure was the same as in studies 1 and 2. The response ratio was 92 %.

Data Analyses

In Study 3 ($n = 1020$) we used the SPSS Statistics 23.0 software following the stepwise option for the regression analysis (Hinton, McMurray, & Brownlow, 2014). The program incorporates each predictive variable into the model depending on the extent to which it accounts for variance. The aim is thus to explain the maximum variance with the minimum possible number of predictive variables. The predictive variables are: Self-efficacy, Self-esteem, Personality, Flow and Flourishing.

2.4.3. Results

We obtained the validity indications of the scale studied through correlations with other scales and also carrying out a predictive study. Table 14 shows the results obtained. It can be seen that Energetic Intelligence correlates positively and significantly with all the variables analyzed. The highest correlations are between Emotional Stability and Linguistic Intelligence ($r = .58, p < 0.01$), Flow and Linguistic Intelligence ($r = .56, p < 0.01$), Flow and Transitive-Spiritual Intelligence ($r = .56, p < 0.01$) and Flourishing and Transitive-Spiritual Intelligence ($r = .56, p < 0.01$), followed by Emotional Stability and Transitive-Spiritual Intelligence ($r = .53, p < 0.01$), Self-efficacy and Linguistic Intelligence ($r = .52, p < 0.01$) and Flourishing and Linguistic Intelligence ($r = .52, p < 0.01$). It is also interesting to note how the five factors of Energetic Intelligence correlate with each other. In particular, the highest values of all are found between Emotional and Linguistic Intelligence ($r = .73, p < 0.01$), followed by Energetic Awareness and Emotional Intelligence and Transitive-Spiritual Intelligence that in both cases are ($r = .60, p < 0.01$).

Table 14. Correlation between the variables Energetic Intelligence

	El.f1_BMI	El.f2_EI	El.f3_LI	El.f4_TSI	El.f5_EA	Self-efficacy	Self-esteem	OP.EX	OP.EE	OP.CO	OP.AG	OP.OP	Flow	Flourishing
El.f1_BMI														
El.f2_EI	.59**													
El.f3_LI	.50**	.73**												
El.f4_TSI	.43**	.56**	.59**											
El.f5_EA	.54**	.60**	.55**	.60**										
Self-efficacy	.33**	.44**	.52**	.46**	.40**									
Self-esteem	.28**	.31**	.48**	.49**	.33**	.52**								
OP.EX	.28**	.50**	.30**	.26**	.26**	.33**	.38**							
OP.EE	.34**	.32**	.58**	.53**	.44**	.57**	.64**	.58**						
OP.CO	.24**	.33**	.41**	.37**	.29**	.39**	.37**	.39**	.48**					
OP.AG	.17**	.27**	.37**	.28**	.27**	.27**	.33**	.27**	.54**	.35**				
OP.OP	.28**	.28**	.27**	.23**	.25**	.23**	.26**	.23**	.31**	.28**	.30**			
Flow.9	.32**	.51**	.56**	.56**	.48**	.61**	.53**	.61**	.59**	.40*	.24**	.11**		
Flourishing.5	.34**	.48**	.52**	.56**	.40**	.51**	.49**	.50**	.53**	.44**	.36**	.22**	.53**	

** The correlation is significant at the 0.01 level (bilateral)

5-second order factors: f1.BMI-Body and Movement Intelligence, f2. EI-Emotional Intelligence, f3. LI-Linguistic Intelligence, f4. TSI-Transitive and Spiritual Intelligence and f5. EA-Energetic Awareness and Personality (Extraversion, Emotional Stability, Conscientiousness, Agreeableness, Openness), Self-efficacy, Self-esteem, Flow and Flourishing (N= 1020).

A multiple regression model was carried out to verify the effects of the predictor variables on the criterion variables in relation to EI-Energetic Intelligence and each of its factors: (f1) B&MI-Body and Movement Intelligence (Table 15); (f2) EI-Emotional Intelligence (Table 16); (f3) LI-Linguistic Intelligence (Table 17); (f4) TSI-Transitive & Spiritual Intelligence (Table 18) and (f5) EA-Energetic Awareness (Table 19). This technique makes it possible to objectively evaluate the predictive capacity of a set of independent variables. All named Tables show the data corresponding to all the adjust-

ted R^2 indices and the significant typified beta coefficients between the criterion and predictive variables.

B&MI-Body and Movement Intelligence (f1) (Table 15) relative to the model gave an explanation of 20.7 % with the participation of the subscales of Emotional Stability, Openness to the Experience, Flourishing, Flow and Extroversion. Openness to Experience is the variable with the greatest impact on the variance of Body and Movement Intelligence, explaining 18% of the total. All variables are positive betas: Openness to the Experience ($\beta = .18$), Flourishing ($\beta = .14$), Flow ($\beta = .14$), Extroversion ($\beta = .12$) and Emotional Stability ($\beta = .08$).

Table 15. Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f1: BMI-Body & Movement Intelligence

Models and Variables	Models						Coefficients				
	R	R ²	R ² _{Ad}	R ^{Change}	F ^{Change}	S.I.G	B	SE	β	t	S.I.G
Model-5	.455	.207	.203	.012	12.644	.000					
OP.EE							.037	.020	.078	1.84	.065
OP.OP							.088	.016	.180	5.48	.000
Flourishing.5							.174	.046	.145	3.76	.000
Flow.9							.145	.040	.144	3.59	.000
OP.EX							.059	.017	.121	3.55	.000

Dependent Variable: f1. BMI-Body & Movement Intelligence

EI-Emotional Intelligence (f2) (Table 16) relative to the model explained 38.2% with the participation of the subscales of Flow, Flourishing, Emotional Stability, Openness to the Experience, Self-efficacy and Agreeableness. Flow is the variable with the greatest impact on the variance of Emotional Intelligence, explaining 24 % of the total. All variables are positive betas: Flow ($\beta = .24$), Emotional Stability ($\beta = .21$), Flourishing ($\beta = .17$), Self-efficacy ($\beta = .12$) Openness ($\beta = .09$) and Agreeableness ($\beta = .07$).

Table 16. Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI. f2. EI-Emotional Intelligence.

Models and Variables	Models						Coefficients				
	R	R ²	R ² _{Ad}	R ^{Change}	F _{Change}	S.I.G	B	SE	β	t	S.I.G
Model-6	.621	.386	.381	.004	5.146	.024					
Flow.9							.231	.029	.285	8.00	.000
Flourishing.5							.185	.033	.191	5.59	.000
OP.EE							.048	.016	.128	3.10	.002
OP.OP							.049	.012	.124	4.23	.000
OP.EX							.028	.012	.072	2.41	.016
OP.AG							.028	.012	.075	2.26	.024

Dependent Variable: f2. EI-Emotional Intelligence

LI-Linguistic Intelligence (f3) (Table 17) relative to the model explained 46.8% with the participation of the subscales of Emotional Stability, Flow, Flourishing, Openness to the Experience and Extroversion. Flow is the variable with the greatest impact on the variance of Linguistic Intelligence, explaining 27% of the total. All variables are positive betas: Flow ($\beta = .27$), Flourishing ($\beta = .20$), Emotional Stability ($\beta = .17$), Openness to the Experience ($\beta = .13$), Extroversion ($\beta = .07$).

Table 17. Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f3: LI-Linguistic Intelligence.

Models and Variables	Models						Coefficients				
	R	R ²	R ² _{Adj}	R ² _{Change}	F _{Change}	S.I.G	B	SE	β	t	S.I.G
Model-6	.684	.468	.464	.003	5.520	.019					
OP.EE							.089	.016	.212	5.52	.002
Flow.9							.220	.032	.245	6.90	.000
Flourising.5							.186	.035	.174	5.39	.000
OP.OP							.041	.012	.094	3.48	.001
Self-efficacy							.103	.029	.121	3.52	.000
OP.AG							.030	.013	.072	2.34	.019

Dependent Variable: f3. LI-Linguistic Intelligence

TSI-Transitive-Spiritual Intelligence (f4) (Table 18) relative to the model explained 43.8% with the participation of the subscales of Flow, Flourishing, Emotional Stability, Self-esteem and Openness to the Experience. Flow is the variable with the greatest impact on the variance of Transitive-Spiritual Intelligence, explaining 27% of the total. All variables are positive betas: Flow ($\beta = .27$), Flourishing ($\beta = .26$), Emotional Stability ($\beta = .15$), Self-esteem ($\beta = .10$) and Openness to the Experience ($\beta = .07$).

Table 18. Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f4:TSI-Transitive & Spiritual Intelligence.

Models and Variables	Models						Coefficients					
	R	R ²	R ² _{Ad}	R ² _{Change}	F _{Change}	S.I.G	B	SE	β	t	S.I.G	
Model-5	.662	.438	.435	.004	6.580	.010						
Flow.9							.222	.028	.272	7.91	.000	
Flourishing.5							.253	.032	.260	7.96	.000	
OP.EE							.057	.015	.149	3.90	.000	
Self-steem							.089	.032	.099	2.77	.006	
OP.OP							.028	.011	.070	2.56	.010	
Dependent Variable: f4. TSI-Transitive & Spiritual Intelligence												

EA-Energetic Awareness (f5) (Table 19) relative to the model explained 29.6% with the participation of the subscales of Flow, Emotional Stability, Openness to the Experience, Flourishing and Self-efficacy. Flow is the variable with the greatest impact on the variance of Energetic Awareness, explaining 26% of the total. All of them are positive betas: Flow ($\beta = .26$), Emotional Stability ($\beta = .13$), Openness to the Experience ($\beta = .13$), Flourishing ($\beta = .13$) and Self-efficacy ($\beta = .08$).

Table 19. Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis (stepwise method) for EI.f5:EA-Energetic Awareness.

Models and Variables	Models						Coefficients				
	R	R ²	R ² _{Ad}	R ^{Change}	F ^{Change}	S.I.G	B	SE	β	t	S.I.G
Model-5	.544	.296	.292	.003	3.985	.046					
Flow.9							.329	.052	.258	6.37	.000
OP.EE							.077	.024	.129	3.22	.001
OP.OP							.081	.019	.130	4.24	.000
Flourishing.5							.203	.056	.133	3.64	.000
Self-efficacy							.094	.047	.079	1.99	.046

Dependent Variable: f5. EA-Energetic Awareness

2.5. DISCUSSION (STUDY 1, STUDY 2 AND STUDY 3)

The general objective of this research was to validate the Energetic Intelligence construct by creating the Energetic Intelligence Inventory (ENII-33) (Pérez-Moreiras & Boada-Grau, 2020) so that it can be operationalized and used in talent development and Coaching Psychology processes. ENII-33 was shown to be a suitable instrument for measuring the Energetic Intelligence capability that allows people to identify the energies that reside inside and outside themselves, distinguish one from another and use this information to achieve individual and collective goals. To date we have not found any scales or scientific bibliography on this construct.

The 1st and 3rd objectives are fulfilled since we have created ENII-33 with an internal structure of five second order and two first-order factors, explaining a total variance of 0.64.

The first of the five identified second-order factors (f1), the B&MI-Body and Movement Intelligence, refers to the person's ability to recognize, attend to, respond to, and consciously and constructively use the information they receive from their body and the movement that it experiences in each moment. Many authors have highlighted the relationship between the energy experienced by the human being and his/her body/movement. For example, a high negative emotionality and lack of energy is correlated with body mass in children aged nine to fifteen years (Ravaja & Keltikangas-Järvinen, 1995). Vidarte, Vélez, Sandoval and Alfonso Mora (2011) proved the importance of energy in bodily aspects related to movement and promoting health. Golec de Zavala, Lantos and Bowden (2017) studied how the practice of yoga increases self-esteem and how this effect is mediated by a greater subjective feeling of energy. Furthermore, Pommier *et al.* (2018) observed how physical gardening activity renews the physical and psychic energy of psychiatric patients, and Vo-

derholzer, Hessler, Lustig and Läge (2019) studied how eating habits are related to the perception of energy in people with depression.

The second second-order factor (f2), EI-Emotional Intelligence, refers to the ability to recognize one's emotions and those of others, distinguish one from the other and be able to use this information to achieve individual and collective objectives. The validation of this factor is consistent with that found by other authors. Thus, Reeve (1994) highlights how emotion mobilizes the energy necessary for action, bringing the individual closer to their goal. Cooper and Sawaf (1997) found the ability to channel and transfer energy pushes creativity and promotes passions, which are essential elements of emotional intelligence. Thus, Servan-Schreiber (2004) discovered how emotional intelligence is a capacity that allows people to maximize the vital energy inside themselves. Lopez-Cruz, Salamone and Correa (2018) described how the amount of energy perceived is one of the leading elements in the diagnosis and treatment of depressive moods.

The third second-order factor (f3), LI-Linguistic Intelligence, refers to the ability of the person to create the present and future reality through his/her language and thought. It is a competency related to the effective use of language to create enriching and positive environments (internal and external), in which communication is canalized towards achieving accomplishments, solving problems, creating wellbeing and progressing. The results obtained are in accordance with those found by authors who study the use of language in framing processes (Levin & Gaeth, 1988; Marteau, 1989; Rothman & Salovey, 1997) and also with its importance for cognition, mind structure, intellect, configuration of reality and personal identity (Chomsky, 2011; Lehmann, 1994).

The fourth second-order factor (f4), TSI-Transitive & Spiritual Intelligence, refers to the ability of every person to find the meaning of their existence, their

“why” in life and in each of the systems in which they live. It has to do with the ability to identify the purpose of life, transcend self-individuality and put oneself at the service of the highest good or that which is greater than the individual. The results are consistent with findings from Ryan and Frederick (1997) when they described vitality and energy as a psychological experience related to the spirit and enthusiasm. Diener and Biswas-Diener (2008) related life meaning and purpose to the findings of Hone, Jarden, Schofield and Duncan (2014) about optimism, giving and Engagement, as well as to the findings of King and DeCicco (2009) regarding Spiritual Intelligence and those of Sternberg (2018) on Successful Intelligence.

The fifth second-order factor (f5), EA-Energetic Awareness, refers to the ability of every person to be aware of their energy dimension as a human being and of their ability to regulate this energy and use it to live a meaningful life and achieve wellbeing (individually and collectively), which means being able to create energetically clean environments (internally and externally) in which energy Flows to give better results with less effort. These results support those found in relation to “Psychic Energy” by other authors such as Csikszentmihalyi (1975/2000), who emphasizes the important relationship between energy and intrinsic motivation and living Optimal Experiences; Ash (1913), Cross *et al.* (2003) and Bruch and Ghoshal (2003), who found that people with a lot of energy are more productive, creative and have a more positive influence on others; and Schippers and Hogenes (2011), who revealed how energy affects success and better performance in organizations.

We have also fulfilled objectives 2 and 4 by calculating reliability (all values are between .77 and .92). These results cannot be compared with other specific studies due to the novelty of the construct. Nevertheless, they are coherent with other scales that measure factors related to energy in psychology. Therefore, in the DFS S - Short Dispositional Flow Scale used to measure the willingness to live states of “Psychic

Energy” (Flow; Csikszentmihalyi, 1975), the reliability in an English-speaking population was .77 (Jackson, Martin, & Eklund, 2008) and .80 in a Spanish-speaking population (Godoy-Izquierdo *et al.*, 2009). The Psychological Well-Being Scale or Flourishing Scale (8-FS; Diener & Biswas-Diener, 2008) was designed to measure Flourishing as the vitality of experiencing positive energy available to or within the regulatory monitoring of one's self (Ryan & Frederick, 1997), and the original English version has a reliability of .82 (Diener, 2010).

The FEBI-Focus Energy Balance Indicator (Attan, Whitelaw, & Ferguson, 2017) was designed to evaluate and train personalities in four energy patterns that unite mind, body and behavior. The different patterns had a reliability of .89 (Collaboratory), .89 (Organizer), .90 (Driver) and .88 (Visionary). In the BFQ (Caprara *et al.*, 1993) adapted to Spanish by Bermudez (1995), which is based on the Big Five model, we found reliability with the following values: E-Energy .75; A-Agreeableness .73; T-Tenacity .79; EE-Emotional Stability .87; and O-Mental Openness .75. The Spiritual Intelligence Self-Report Inventory (SISRI-24) expresses energy as part of something greater that the individual is part of. Its reliability is .92 (King, 2008). Finally, for the Psychological Performance Inventory (PPI), which includes the dimensions Positive and Negative Energy (Atkinson, 2013; Loehr, 1982), we have not found data about reliability nor predictive correlations. We regret that we have no previous research history to compare these results with and believe we will reach further conclusions with future studies.

Regarding the applicability of the results, the possibility of having a valid and reliable tool (ENII-33) and a new construct for evaluating and applying Energetic Intelligence in Psychology Coaching processes is in accordance with (1) the purpose of this discipline to promote evidence-based Coaching (Brock, 2012), (2) the need to have reliable and valid tools for guaranteeing the quality of processes driven by HR

Management both from technical (Castaño, Lopez, & Prieto, 2011) and ethics perspectives (Fernández-Ballesteros, Oliva, Vizcarro, & Zamarron, 2011).

Accompanying professionals so they gain a greater awareness of their energy and learn how to obtain it and how they can regulate it better in relation to their performance will contribute to increasing their ability to self-manage, be autonomous and get better results at work. It is also expected that there would be a positive impact on the quality of services, the worker's Engagement and the quality of their contributions for the common good and humanity.

Following the criteria that the main theorists have suggested for assessing the additional potential of intelligences (King & DeCicco, 2009), including Energetic Intelligence among the intelligences within psychology, presents us with the challenge of increasing research into the construct to cover all the recommended aspects: (1) include a temper set or interrelated mental abilities, (2) facilitate the resolution of problems of adaptation and reasoning in all environmental aspects and contexts that are developed with age and experience, (3) evolutionary plausibility, (4) neurobiological evidence, and (5) psychometric and experimental support (Gardner, 1983; Mayer, Caruso, & Salovey, 2000; Sternberg, 1997).

Among the limitations of the study we can mention that we used incidental and non-probabilistic sampling, and therefore we must be cautious in generalizing the results. It is also necessary to replicate confirmatory factor analysis in new samples and, because validity is a dynamic process (Padilla Gomez, Hidalgo, & Muñiz, 2007), it is necessary to determine what new relevant data ENII-33 will provide in relation to other processes in organizations: selection and assessment, performance, leadership development, Engagement, etc.

2.6. REFERENCES

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, J., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Síntesis.
- Ackerman, P.L. (2009). Personality and Intelligence. In, *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. (pp. 162-175). Cambridge: Cambridge University Press.
- Amram, Y. (2007, February). *The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory*. [Paper] 115th Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- Anderson, J. R. (1983). *The architecture of cognition*. Cambridge: MA: Harvard University.
- Anderson, J. R., & Lebiere, C. (1998). *The atomic components of thought*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ash, I. E. (1913). What makes a people lethargic or energetic? *The American Journal of Sociology*, 19, 370–379.
- Atkinson, M. (2013) *Mental toughness and hardiness at different levels of Football. Sports Psychology and Coaching*. Master's Thesis. ResearchGate.
- Attan, A. G., Whitelaw, G. & E. Ferguson (2017). A practical model for embodied Coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 11, 16-29.
- Baessler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluation of self-efficacy: Spanish adaptation of the scale of General Self-efficacy. *Ansiedad y Estrés* 2, 1-8.
- Berry, J. W. & Bennett, J. A. (1992). The conceptions of cognitive competence. *International Journal of Psychology*, 27, 73-88.
- Brock, V. (2012). *Sourcebook of Coaching history*. Vikki G. Brock
- Bruch, H., & Ghoshal, S. (2003). Unleashing organizational energy. *MIT Sloan Management Review*, 45(1), 45-51.
- Burret, L.F., & Russell, J. (1999). The Structure of Current Affect: Controversies and Emerging Consensus. Current directions in Psychological Science. *American Psychological Society* 8, 10-14.
- Cabral, P., & Crisfield, P. (1996). *Motivation and mental toughness*. Leeds, UK : The National Coaching Foundation.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The “big five questionnaire”: A new questionnaire to assess the Five Factor Model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288.
- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (2009). Self-regulation and control in personality functioning. In, *Cambridge Handbook of Personality Psychology*. (pp. 427-441) Cambridge University Press.
- Castaño, G. (2004). *Independencia de los estilos de aprendizaje de las variables cognitivas y afectivo motivacionales*. [Tesis Doctoral Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid].
- Castaño, G., López, G.M., & Prieto, J.M (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Chomsky, N., (September 2011). *The machine, the ghost, and the limits of understanding: Newton's contributions to the study of mind*. [Conference at the University of Oslo, 2011].

- Cianciolo, A. T., & Sternberg, R. J. (2004). *Intelligence: A brief history*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Estrategia Emocional para Ejecutivos*. Barcelona: Martinez Roca.
- Cross, R., Baker, W., & Parker, A. (2003). What creates energy in organizations? *MIT Sloan Management Review*, 44 (4), 51-56.
- Cross, R., & Parker, A. (2004). Charged up: Creating energy in organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 23, 3-14.
- Cruz Cruz, J. (2005). Introducción en *Fundamento de toda la doctrina de la ciencia de Johann Gottlieb Fichte (1794)*
- Csikszentmihalyi, M. (1975/2000). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New wellbeing measures: Short scales to assess Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Dilts, R., DeLozier, J., Bacon, D. (2010). *NLP II. The Next Generation. Enriching the Study of the Structure of Subjective Experience*. Meta Publications, U.S.
- Elosua, P. (2003). Sobre la validez de los tests. *Psicothema*, 15, 315-321.
- Fan, X., & Sivo, S.A. (2007). Sensitivity of fit indices to model misspecification and model types. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 509-529.
- Fernández-Ballesteros, R., Oliva, M., Vizcarro, C., & Zamarron, M.D. (2011). *Buenas prácticas y competencias en evaluación psicológica. El Sistema Interactivo Multimedia de Aprendizaje del Proceso de Evaluación (SIMAPE)*. Pirámide.
- Fogarty, G. J., & Stankov, L. (1995). Challenging the “law of diminishing returns.” *Intelligence*, 21, 157-174.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Godoy-Izquierdo, D., Vélez, M., Rodríguez, Z., & Jiménez, M. (2009). Flow in sport: Concept, evaluation and empirical findings. In APDA (Ed.), *Book of Abstracts of the XII Andalusian Congress of Psychology of Physical Activity and Sport*. Jaén: APDA.
- Golec de Zavala, A. Lantos, D., & Bowden D. (2017). Yoga poses increase subjective energy and state self-esteem in comparison to poer poses. *Frontiers in Psychology*. 8, 752.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKeen, A. (2002). *New Leaders: Primal Leadership*. Penguin Random House.
- Gómez-López, M., Granero-Gallegos, A., & Isorna M. (2013). Análisis de los factores psicológicos que afectan a los piragüistas en el alto rendimiento. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 35, 57-76.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate data analysis*. Seventh edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Hellinger, B. (2001). *Las propias verdades del amor: Vinculación y equilibrio en relaciones cercanas*. Phoenix, AZ: Zeig, Tucker & Theisen.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2000). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPPS explained*. NY: Routledge.
- Hone, L. C., Jarden, A., Schofield, G., & Duncan, S. (2014). Measuring Flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 4, 62-90.
- Hunt, E. B. (1980). Intelligence as an information-processing concept. *British Journal of Psychology*, 71, 449-474.
- Jackson, S., Martin, J.A., & Eklund R.C. (2008). Long and Short Measures of Flow: The Construct Validity of the FSS-2, DFS-2, and New Brief Counterparts. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 561-587.
- Kaiser, H.F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35, 401-416.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure*. [Unpublished master's thesis, Trent University, Peterborough, ON, Canada].
- King, D.B. y DeCicco, E.L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 68-85.
- Kyllonen, P. C. (1995). *CAM: A theoretical framework for cognitive abilities measurement*. In D. Detterman (Ed.), Current topics in human intelligence: Vol. ZV, Theories of intelligence (pp.307-359). Norwood, NJ: Ablex.
- Lehmann, C. (1994). *Predicates: aspectual types*. In R. E. Asher (Ed.), The encyclopedia of language and linguistics, vol. I, (pp. 3297-3302). Oxford: Pergamon
- Levin, I.P., & Gaeth, G.J (1988). How consumers are affected by the framing of attribute information before and after consuming the product. *Journal of Consumer Research*, 15, 374-378.
- Lévy-Mangin, J.P., & Varela-Mallou, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en Ciencias Sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales*. Madrid: Gesbiblo.
- Loehr, J.E. (1982). *Athletic excellence: Mental toughness training for sports*. New York: Plume Book.
- López-Cruz, L., Salamone, J.D., & Correa, M. (2018). Caffeine and Selective Adenosine Receptor Antagonists as New Therapeutic Tools for the Motivational Symptoms of Depression. *Frontiers in Pharmacology*, 9, 526.
- Lovett, M. C., Reder, L. M., & Lebiere, C. (1999). Modeling working memory in a unified architecture: An ACT-R perspective. In A. Miyake & P. Shah (Eds.), *Models of working memory: Mechanisms of active maintenance and executive control*. (pp. 135-182). New York: Cambridge University Press.
- Luthans, F.J., Youssef, C.M., & Avolio, B.J., (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Marteu, T.M (1989). Framing of information: Its influences upon decision of doctors and patients. *British Journal of Social Psychology*, 28, 89-94
- Martín-Albo, J., Núñez, J.L., Navarro, J.G., & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 458-467.
- Martínez, R., Moreno, R., & Muñiz, J. (2005). Construcción de los ítems. En J. Muñiz, M.A. Fidalgo, E. García-Cueto, R. Martínez y R. Moreno, *Análisis de los ítems* (pp. 9-52). Madrid: La Muralla.
- Mayer, J. D., Caruso, D., & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mosteo, L., Batista-Fogue, J.M., & Mckeever, J.D. (2016): Understanding cognitive-emotional processing through a Coaching process: The influence of Coaching

- on vision, goal-directed energy and resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52, 64-96.
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los test*. Pirámide.
- Muñiz, J & Fonseca-Pedrero, E. (2008). Construcción de Instrumentos de Medida para la Evaluación Universitaria. *Revista de Investigación en Educación*, 5, 13-25.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pacheco, R. (2018). *Cuerpo y movimiento. Programa Avanzado de Coaching Ontológico*. Newfield Networ. <http://www.newfield.la/espana/newfield-network/>
- Padilla, J.L, Gómez, J., Hidalgo, M.D., & Muñiz, J. (2007). Esquemas conceptuales y procedimientos para analizar la validez de las consecuencias del uso de los test. *Psicothema*, 19, 173-178.
- Pérez-Moreiras, E., Gutiérrez, E., Medina, A., Peñalver, O., Escribano, S., Guzman-González, M., Ortiz de Zárate, M., Barbero, L., Arranz, T., & Aranda, I. (November 13th, 2014). *Nuevos conceptos y metodologías para el desarrollo de las personas, equipos y organizaciones: La Inteligencia y el Coaching Energéticos, un paso adelante para la metacompetenciación de los profesionales, equipos y organizaciones de la era digital*. IX Jornadas Profesionales de ICF. Madrid. Spain.
- Pommier, R., Pringuey, D., Pringuey-Criou, F., Boulon, Y., Boyer, S., & Massoubre C. (2018). Approche qualitative de l'éprouvé au Jardin de Soins. Une étude exploratoire en Psychiatrie de l'Adulte: A qualitative study of healing garden experience. An exploratory study in adult psychiatry. *Annales Médico-psychologiques, Revue Psychiatrique*, 176, 150-156.
- Ravaja, N., & Keltikangas-Järvinen, L. 1995. Temperament and metabolic syndrome precursors in children: a three-year follow-up. *Preventive Medicine*, 24, 518-527.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw Hill.
- Rego, A., Yam, K.C., Owens, B.P., Story, J.S.P., Pina, M., Bluhm, D., & Pereiras, M. (2017). Conveyed Leader PsyCap Predicting Leader Effectiveness Through Positive Energizing. *Journal of Management*, 45, 1689-1712.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rosseel, Y. (2014). *The lavaan tutorial*. Department of Data Analysis: Ghent University.
- Roth, G. (1997). *Sweat Your Prayers: Movement as Spiritual Practice*. Tarcher Putnam.
- Rothman, A.J., & Salovey, P. (1997). Shaping perceptions to motivate healthy behavior: the role of message framing. *Psychological Bulletin* 121, 3-19.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Science Learning Hub. University of Waikato-NZ
<https://www.sciencelearn.org.nz/resources/1572-what-is-energy>
- Schippers, M.C., & Hogenes, R. (2011). Energy Management of People in Organizations: A Review and Research Agenda. *J Bus Psychol* 26, 193-203.
- Servan-Schreiber, D. (2004). *Curación emocional: Acabar con el estrés, la ansiedad y la depresión sin fármacos ni psicoanálisis*. Madrid: Kairos.
- Simonton, D.K. (2003). Scientific creativity as constrained stochastic behavior: the integration of Product, Person, and Process Perspective. *Psychological Bulletin*, 129, 475-494.
- Spearman, C. (1904). "General intelligence," objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15, 201-293.

- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. New York: Macmillan.
- Sternberg, R. J. (1997). The concept of intelligence and its role in lifelong learning and success. *American Psychologist*, 52, 1030-1037.
- Sternberg, R.J. (2018). Why real-world problems go unresolved and what we can do about it: Inferences from a Limited-Resource Model of Successful Intelligence. *Journal of Intelligence*, 6, 23.
- Sternberg, R.J., & Berg, C.A. (1986). Quantitative integration: definitions of intelligence: a comparison of the 1921 and 1986 symposia. En R.J. Sternberg y D.K.Dettermann (Eds.), *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition* (pp.155-162). Norwood, NJ: Ablex.
- Sternberg, R.J., Prieto, M.D., & Castejón, J.L., (2000). Análisis factorial confirmatorio del Sternberg Triarchic Abilities Test (nivel-H) en una muestra española: resultados preliminares. *Psicothema*, 12, 642-647.
- Sternberg, R.J., & Grigorenko, E.L (2002). *General factor of Intelligence. How general is it?* Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology* 4, 570-585.
- Thompson, M.A., Vernacchia, R.A., & Moore, W.E. (1998). *Case studies in applied psychology. An educational approach*. Kendall Hunt Pub Co.
- Vidarte C.J., Vélez C., Sandoval C., & Alfonso M.L. (2011). Actividad Física: Estrategia de promoción de la salud. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 16, 202-218.
- Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J., & Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema* 25, 100-106.
- Voderholzer, U., Hessler-Kaufmann, J.B., Lustig, L., & Läge, D. (2019). Comparing severity and qualitative facets of depression between eating disorders and depressive disorders: Analysis of routine data. *J Affect Disord.* 257, 785-764.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Psychology*, 54, 1063-1070
- Wittman, W.W., & Süß, H.M. (1999). Investigating the paths between working memory, intelligence, knowledge, and complex problem-solving performances via Brunswik Symmetry. In P. L. Ackerman, P. C. Kyllonen, & R. D. Roberts (Eds.), *Learning and individual differences: Process, trait, and content determinants* (pp. 77-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Woodworth, R. S. (1918). *Dynamic Psychology*. New York, Columbia University Press.

Capítulo 3. ARTÍCULO II

ANALYSIS OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE SPANISH VERSION OF THE SHORT DISPOSITIONAL FLOW SCALE (S DFS)





ANALYSIS OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE SPANISH VERSION OF THE SHORT DISPOSITIONAL FLOW SCALE (S DFS)

Summary

Background: Coaching Psychology is an emerging field in the psychology of human development that has good future prospects. To ensure its solid growth, it is essential to analyze the foundations of Coaching Psychology and provide valid and reliable tools. In this study we identify the conceptual relationships between Flow and interventions in Coaching Psychology to prove the psychometric properties of the Spanish version of the Short Dispositional Flow Scale (S DSF) (in Spanish, EBF_Escala Breve de Flow in a working population and determine the relationship between Flow, Personality, Self-efficacy and Self-esteem. **Method:** The Spanish version of the S DSF was administered to 731 workers. **Results:** Confirmatory factor analysis supports the one-factor model and shows satisfactory adjustment. Its reliability is .80. We found positive relationships between Self-esteem, Self-efficacy and Flow. Regarding Personality, Flow has a positive relationship with Emotional Stability and a negative relationship with Openness, Conscientiousness and Agreeableness. **Conclusions:** The Spanish version of the Short Dispositional Flow Scale (S DSF) can be used with sufficient guarantees in Coaching Psychology processes with Spanish-speaking workers.

Keywords

Coaching Psychology, Flow, Energy, Work, Personality, Self-esteem, Self-efficacy, Scale Spanish adaptation.



3.1. INTRODUCTION

Coaching Psychology processes unequivocally involve three elements by the coachee: defining goals, assuming responsibility for the goals one wishes to achieve, and managing energy properly during the process. Flow can be developed by acquiring suitable skills (Jackson, Martin, & Eklund, 2008). Using Flow well is valuable for promoting and developing suitable Coaching Psychology processes. Experiencing Flow states may help the coachee to reach his/her goals more easily and do so with less effort. Having a valid instrument with which to verify this scientifically is important for increasing the effectiveness of Coaching Psychology processes.

Flow has been investigated in multiple environments, including work (Debus, Sonnentag, Deutsch, & Nussbeck 2014), sports (Fernández Macías *et al.*, 2015), occupational therapy (Yoshida *et al.*, 2013), clinical psychology (Nisenbaum *et al.*, 2010), arts and crafts (Rheinberg, 1996), music (Wrigley & Emmerson 2011), dance (Triguero, 2015), leisure/active tourism (Hernández, Morales, & Triguero, 2013), intellectual and social interactive activities (especially sexual ones) (Rheinberg, 1996), customer experience (Novak, Hoffman, & Yung, 1999), brand perception and on-line purchase intent (Hooker, Wasko, & Paradice, 2009), and gamification and internet use (Hamari & Koivisto, 2014).

Csikszentmihalyi (1975) was the first to make a systematic empirical analysis of the state of Flow. This author investigated the subjective phenomenology of autotelic (from the Greek *autos* (of oneself) and *telos* (goal or purpose) or intrinsically motivated activities, introducing the concept into the scientific literature in 1999 (Mesurado, 2009). He assumed that an activity is autotelic if it requires the production of formal and extensive energy by the actor and provides little or no conventional reward. Testimonies such as “Your energy is Flowing very smoothly. You feel relaxed, comfortable and energetic” and “I can feel that I am radiating energy in the atmosphere” (Csikszentmihalyi, 1975) are common to this type of experience. Csikszentmihalyi later calls this Flow because



subjects have often used the image of Flowing in water as an analogy to the feeling they were describing. Flow is described as a holistic sensation that people experience when they can act with total involvement (Csikszentmihalyi, 1975). Similarly, Coaching Psychology processes require the total involvement of the coachee in order to be effective.

At the beginning of the 20th century, Woodworth (1918) described Flow under the term “*Absorption*” when studying activities in which children and adults are more easily involved and in which great energy is generated without requiring strange stimuli. Absorption means that attention is totally focused on the activity in question. Woodworth related this to the ability of the person to apply all his/her energy on a job and to stay focused on that job for the mere intrinsic interest in doing it.

Rheinberg (2008) connects this with the mechanisms that energize and drive behavior (motivation, objectives and goals). For the above author, Flow is characterized by an unwitting and full immersion in a task that, though it requires high levels of skill and concentration, results in a sense of action and effortless control.

Delle Fave (2013) also calls this: “Optimal Experience”. As a result of the mental approach involved in being absorbed in an activity, the personal experience is optimized (Kyriazos, *et al.*, 2018; Rheinberg, 2008). Seligman (2002) includes this experience, which has a neurophysiological foundation, in the Authentic Happiness Model (Goldberg, Harel, & Malach, 2006).

Flow is also described as a psychic compass that guides psychological selection and holds the development path that each individual builds and maintains autonomously throughout his/her life (Massimini & Delle Fave, 2000).

The components of Flow (Csikszentmihalyi, 1975; Rheinberg, 2008) are: (1) the sensation of optimal challenge, of being in control despite high situational demands (the demands and skills are balanced); (2) the demands of the activity and the feedback are

perceived as clear and unequivocal; people who intuitively Flow know what to do and how to do it; (3) the searching action is experienced as soft; one step Flows into the next one as if the person were guided by some internal logic; (4) there is no need to concentrate with effort and volition; concentration occurs by itself, like breathing, and consciousness is protected from all cognitions that are not directly related to the activity; (5) the sense of time changes; hours fly by like minutes; and (6) a “fusion” of awareness and action and losing self-reflection and self-consciousness occurs.

Csikszentmihaly (1999) asserts that the Optimal Experience is characterized by numerous indicators (Mesurado, 2009). Among the most universal of these he describes the following eight: a clear goal; immediate feedback on how well the action is being performed; attention focused on the task; a balance between the opportunities for action (challenges) and the ability to act (skills); the exclusion of irrelevant contents of consciousness; a sense of control over the activity; a distortion of the time involved (the hours usually pass by as if they are minutes); and an understanding that the activity is intrinsically rewarding.

In 1998, in the context of several doctoral theses that did not get published, the team led by Csikszentmihaly developed the first Flow questionnaire with a sample of retired people and another one that could be used with sports (Mesurado, 2009). Csikszentmihaly and Larson (1987) developed the Experience Sampling Method (ESM) which used electronic receivers and record sheets and enabled an *in situ* measurement of the experience while seeking ecological validity in the results of the evaluations.

Many scales have since been created, including: The Flow State Scale (FSS; Jackson & Marsh, 1996), which is based on nine dimensions, and the Dispositional Flow Scale (Dispositional Flow Scale DFS; Jackson & Eklund, 2002). The difference between these two scales lies in the time they refer to. FSS refers to a specific situation that has

just occurred (in the past tense), while the DFS refers to the propensity to experience the subject of the Flow (in the present tense). Both have three forms of presentation: a long one (36 items), a short one (9 items), and a middle one (10 items focused on the experience from the performer's perspective) (Jackson, Eklund, & Martin, 2012).

3.1.1. Personality and Flow

Findings on the relationship between Personality traits and Flow differ. Studies focused on Flow intensity have consistently found a negative association with Neuroticism and a positive association with Conscientiousness and sometimes with Extraversion (Johnson *et al.*, 2014; Mesurado & Richaud de Minzi, 2014; Ross & Keizer, 2014; Ullén *et al.*, 2012). On the other hand, studies with Italian teenagers on the relationship between personality traits and Flow have found that Openness to Experience is the only personality trait predictive of Flow (Bassi *et al.*, 2014). These authors suggest that Openness to new challenges could play an important role in identifying opportunities for experiencing states of Flow (Csikszentmihalyi, Rathunde, & Whalen, 1993). A low level of Neuroticism and a high level of Conscientiousness are qualities that influence one ability to maintain the duration and intensity of Flow (Zager & Avsec, 2017). In samples of workers and students, these authors recently found a weak association between Flow and Personality. However, they also found that the Characteristics of the Situation were more strongly related to Flow.

3.1.2. Self-esteem and Flow

The relationship between Self-esteem and Flow has been a subject of interest in psychology and human development since the end of the last century (especially since the publication of Csikszentmihalyi's Flow studies). Correlations have been found between Self-esteem and Flow in working women (Wells, 1988). The latter study



showed that Self-esteem and Consciousness increase when the tasks involved make sense to working mothers, while Flow relates negatively with Apathy, Boredom and Stressful Situations. On the other hand, Calero (2016) found positive relationships between Flow (OE, Optimal Experience) and Self-esteem and Self-concept in extracurricular school contexts with Argentine students. Recent years have seen substantial research on Flow in Korea. Lee (2013), for example, found a positive relationship between Flow, Self-esteem (in general, family, social and work dimensions) and taking part in sailing sports. Choi and Kim (2013) showed that the higher the Self-esteem and the higher the Cognitive performance, the better Flow experience when taking part in online games. When Won (2013) studied Leadership, Flow and Self-esteem, this author found a positive relationship between Self-esteem and Flow in elementary education children. The same results were found by Kim and Oh (2007) in a population aged over 60 years and by Yoon (2013) in a population of golfers.

3.1.3. Self-efficacy and Flow

As we mentioned earlier, Choi and Kim (2013) found positive relationships between Flow, Self-efficacy and Cognitive Performance in relation to online games. Liu *et al.* (2017) studied the effect of blended learning programs (*remix practice*) in Taiwanese students and showed that both Flow and Self-efficacy increase participation.

Gomes *et al.* (2012) found a positive relationship between Self-efficacy and Flow in a study of Brazilian volleyball players. They also showed that Flow was associated with the athletes' perception of their ability to face challenges. Moreno, Cervelló and González-Cutre (2008) showed that Dispositional Flow was positively and significantly correlated to Self-efficacy, Goal Orientation and the Perceptive Value of the physical activity. Christandl, Mierke and Peifer (2018) showed how Manipulation of Subjective Time Progression can retrospectively affect evaluations of task-related Flow

experience. They studied the relationship between Flow, Self-efficacy and Performance and asserted that Self-efficacy is a mediator of the relationship between Flow and Performance. In line with the Expanded and Constructed Positive Emotion Theory (Fredrickson, 2001), positive ascending spirals of Flow experience have been described with other variables that improve Performance. In a longitudinal study, Salanova, Bakker and Llorens (2006) found evidence of a reciprocal increase in Flow in relation to work, organizational resources and Self-efficacy. Measures related to task motivation, interest or Self-efficacy therefore remain valid mediators of the effects of Flow in future task performance that can potentially develop their effects for long periods of time.

3.1.4. Objectives of the present study

In this article we aim to further knowledge of Flow experience – a psychological processes that occurs in Coaching Psychology interventions – and, in a working population, test the psychometric properties of the Spanish version of the Short Dispositional Flow Scale (S DSF), which was adapted by Godoy-Izquierdo, Vélez, Rodríguez and Jiménez (2009). We also study the relationship between Flow and certain psychological variables involved in this type of process: Personality, Self-efficacy and Self-esteem.

- . Objective 1: to analyze the internal structure of the original scale in English using confirmatory factor analysis (hereinafter CFA).
- . Objective 2: to calculate reliability.
- . Objective 3: to show evidence of validity, based on the psychometric results used in the Short Dispositional Flow Scale in Spanish (EBF, Brief Flow Scale) as a criterion variable for Personality traits, Self-esteem and Self-efficacy.

3.2. METHOD

3.2.1. Participants

Participants were 731 Spanish-speaking workers with an average age of 44.42 years ($SD = 11.57$). Of these, 42.2% were men and 57.8% were women; 61.2% were married or with a stable partner, 25.9% were single, 11.7% were divorced and 1.2% were widowed. With regard to academic background, 24.2% had a Master's degree or a PhD, 31.9% had a bachelor's degree, 34.6% had completed secondary education, 8% had completed elementary education, and 1.3% had no studies. Their average seniority in their company was 13.23 years ($SD = 11.45$) and in their profession it was 16.66 years ($SD = 11.56$). Also, 16.5% of them were managers, 12.4% were independent professionals, scientists or intellectuals, 21.4% were mid-level professionals, 15.3% were administrative professionals, 20.6% were service workers, vendors or similar, 1.9% were farmers or worked in agriculture, forestry or fishing, 6.7% were operators, 3.7% were unskilled workers and 1.6% were police officers or military personnel.

3.2.2. Instruments

3.2.2.1. Flow

The Short Dispositional Flow Scale (S DFS; Jackson, Eklund, & Martin, 2012; Jackson, Martin, & Eklund, 2008) was adapted to Spanish by Godoy-Izquierdo *et al.* (2009) in a sample of Spanish athletes. The scale consists of nine items ($\alpha = .80$; for example, "2. I act spontaneously and automatically, without having to think"). The S DFS has a Likert-type response scale of five alternatives (1 = "I never experience these sensations"; 5 = "I always experience these sensations"). It is an abbreviated version of the Spanish version of the Dispositional Flow Scale (DFS), which evaluates one's predisposition to experience Flow in sports activities.

3.2.2.2. Personality Traits

The Personality Inventory (OPERAS; Vigil-Colet *et al.*, 2013) is based on a model of the five great factors of Personality. It is a Likert scale of 40 items, with good adjustment to the structure of the following five factors: Extraversion ($\alpha = .86$; for example, “2. I am the soul of the party”); Emotional Stability ($\alpha = .86$; for example, “32. I change my mood often”); Conscientiousness ($\alpha = .77$; for example, “5. I always keep my word”); Agreeableness ($\alpha = .71$; for example, “12. I respect others”); and Openness to Experience ($\alpha = .81$; for example, “24. I like to try new things”). Biases in relation to social desirability and acquiescence were corrected through the application of specific psychometric procedures (Ferrando, Lorenzo-Seva, & Chico, 2009).

3.2.2.3. Self-efficacy

The Generalized Self-Efficacy Scale (GSES; Schwarzer & Jerusalem, 1995; Spanish version of Baessle & Schwarzer, 1996) is made up of 10 four-point Likert-type items (from 1 = “no agreement not at all true” to 4 = “totally agree completely true”). It measures the level of General Self-Efficacy, which is understood as the stable belief of people regarding their ability to adequately handle a wide range of stressors in daily life (Bandura, 1992). The scale, which was adapted for the Spanish population by Sanjuán, Pérez & Bermúdez (2000), showed internal consistency ($\alpha = .87$; for example, “7. Whatever comes, I am usually able to handle it”).

3.2.2.4. Self esteem

We used the Spanish version of the Rosenberg Self-Esteem Scale (EAR; Rosenberg, 1965) adapted by Martín-Albo, Núñez, Navarro and Grijalvo (2007). This is a 4-point Likert scale with 10 items (from 1 = “strongly disagree” to 4 = “strongly agree”). Five of the items are written positively and five are written negatively. The scale showed internal consistency ($\alpha = .86$; for example, “4. I am able to do things as well as most people”).

3.2.3. Procedure

A convenience procedure, also called non-probabilistic (Hernández, Fernández, & Baptista, 2000) or random-accidental (Kerlinger, 2001), was used to obtain the sample. Anonymity and confidentiality were guaranteed. The time taken to complete the battery was 20–30 minutes. The response ratio was 90%.

3.2.4. Data Analysis

Spss Factor 251

In Study 1 ($n_i = 482$) we used the FACTOR 8.02 program (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006), firstly because it enabled us to conduct the analysis using polychoric correlation matrices, which are more suitable when the items have a Likert-type response, and secondly because it enabled us to decide the number of factors to be retained from the parallel analysis (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011).

We also used Mplus (Version 6.12). We performed confirmatory factor analysis to obtain a unifactorial-type latent structure. The structural equations model (SEM) has advantages for testing the properties of a scale and therefore provides a way to examine the underlying structure of latent variables. Latent variables are factors that cannot be measured directly but can be estimated by other manifest variables (Schumacker & Lomax, 1996). We also used the SPSS program (23.0).

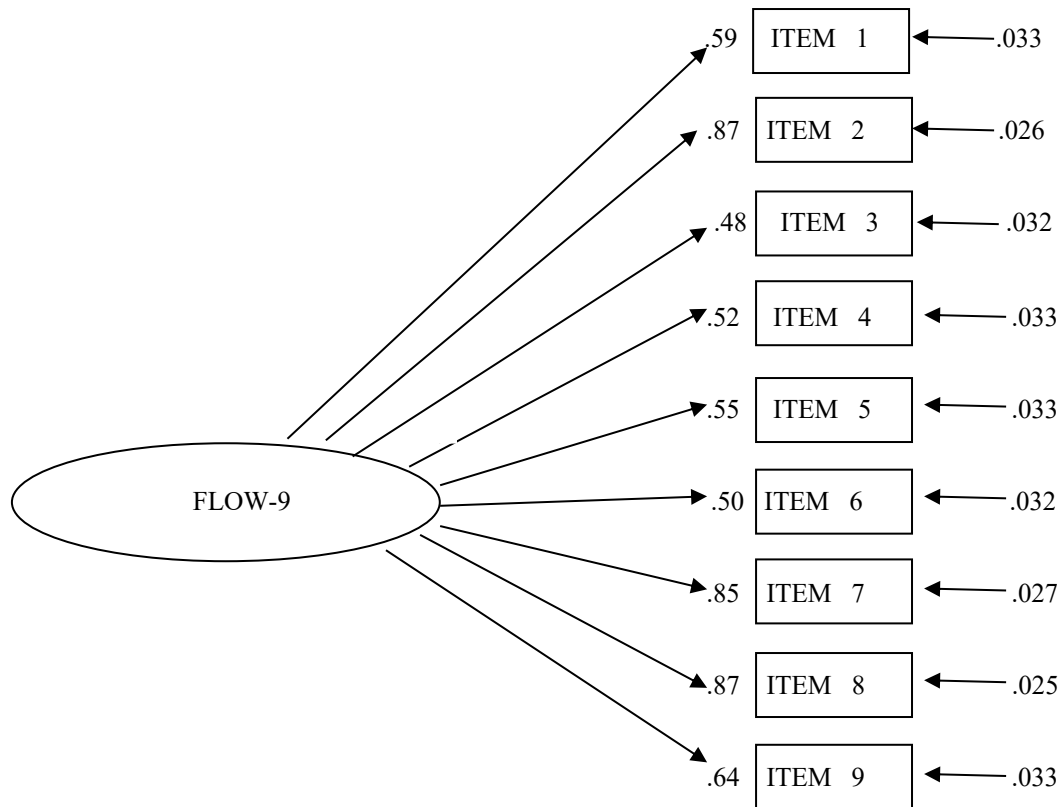
To assess the fit of the model, we used goodness-of-fit indices in combination with the Satorra-Bentler χ^2 statistic. We used the comparative fit index (CFI), the root mean square error of approximation (RMSEA) and the RMSEA 90% confidence interval. Values between 0.90 and 0.94 for the CFI indicate adequate fit, while values of 0.95 and above indicate excellent fit. Values below 0.10 for the RMSEA indicate acceptable fit, while values below 0.08 indicate good fit and values below 0.05 indicate excellent fit. A RMSEA 90% confidence interval (CI) was also used to assess hypotheses of very close fit (RMSEA <0.05) and no fit.

3.3. RESULTS

3.3.1 Internal Structure

The internal structure of the S DFS (9 items) has been explored by CFA (Figure 12). We used three indicators of goodness of fit: the TLI (Tucker-Lewis Index), the CFI (Comparative Fit Index), and the RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Although a lack of unanimity exists regarding the optimal values for the cut-off points in the adjustment indices of the structural models, there is a certain unanimity in the fact that values equal to or higher than .90 in the TLI and the CFI are acceptable. The values are considered excellent when they exceed .95. On the other hand, the mean square root of approximation error (RMSEA) is considered acceptable when the value is below .08 and excellent when it is above .05 (Bentler, 1990; Hu & Bentler, 1999; Fan & Si-vo ,2007). Figure 14 shows that the following indicators were obtained: TLI = .94, CFI = .94, and RMSEA = .06. These indicate that the fit of the model is acceptable since all the indices are close to the values considered acceptable. Moreover, all saturations range from .48 to .87.

Figure 12. Confirmatory factor analysis of the FSS-2 scale (9 items) (N= 731)
(chi-square = 155.566; df = 27; P-value= .0000; RMSEA = .06; CFI =.94 and TLI = .94).



3.3.2. Reliability and descriptive statistics

Table 20 shows the instruments we used. The internal consistency indices are appropriate since they range from .73 (Agreeableness) to .88 (Self-efficacy). This table also shows the maximum scores, minimum scores, means, standard deviations and Cronbach's alphas for all the variables used.

Table 20. FSS- 2 (9 items): Descriptive statistics and reliability values with Cronbach's alpha coefficient.

	Minimum	Maximum	Average	SD	Alpha
Flow -9	9.00	45.00	32.50	4.95	.80
Self-efficacy	10.00	40.00	31.73	5.20	.88
Self-esteem	21.00	35.00	29.42	2.64	.83
OP.EX	13.00	77.00	49.50	10.05	.84
OP.ES	4.00	77.00	49.78	10.45	.85
OP.CO	13.00	74.00	49.49	9.81	.79
OP.AG	13.00	89.00	50.52	10.79	.73
OP.OP	5.00	70.00	51.35	10.22	.81

3.3.3. Signs of validity

Signs of validity for the scale were obtained through correlations with other scales and a predictive study. Table 21 shows the results obtained. We can see that Flow correlates positively and significantly with all the variables analyzed. The highest correlations were with Self-efficacy ($r = .60, p < 0.01$), Self-esteem ($r = .46, p < 0.01$) and Emotional Stability ($r = .57, p < 0.01$) followed by Conscientiousness ($r = .39, p < 0.01$), Extraversion ($r = 0.27, p < 0.01$), Agreeableness ($r = .22, p < 0.01$) and Openness to Experience ($r = .10, p < 0.01$).

Table 21. Correlation between the variables Flow, Self-efficacy, Self-esteem and Personality (Extraversion, Emotional Stability, Conscientiousness, Agreeableness and Openness to Experience)

	1 Flow -9	2 Self- efficac y	3 Self- esteem	4 Extrav ersion	5 Emotio nal Stabilit y	6 Conscien tiousness	7 Agreeable ness	8 Openness
1. Flow -9	1							
2. Self-efficacy	.60 **	1						
3. Self-esteem	.46 **	.44 **	1					
4. Extraversion	.27 **	.31 **	.35 **	1				
5. Emotional stability	.57 **	.54 **	.51 **	.40 **	1			
6. Conscientiousness	.39 **	.38 **	.35 **	.22 **	.47 **	1		
7. Agreeableness	.22 **	.25 **	.28 **	.17 **	.53 **	.34 **	1	
8. Openness	.10 **	.21 **	.24 **	.24 **	.30 **	.28 **	.30 **	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

A multiple regression model was also conducted to verify the effects of the predictor variables on the criterion variables in relation to the S DFS (Table 22). This technique enables us to objectively evaluate the predictive capacity of a set of independent variables. Table 22 shows the data corresponding to the adjusted R^2 indices and the significant typified beta coefficients between the criterion and the predictive variables.

Regarding Flow the model explained 48% with the participation of the subscales of Self-efficacy, Emotional stability, Self-esteem, Openness, Conscientiousness and Agreeableness. Self-efficacy had the greatest impact on the variance of Flow, explaining 35% of the total. There were three positive betas: Self-efficacy ($\beta = .35$), Emotional Stability ($\beta = .33$) and Self-esteem ($\beta = .14$), and three negatives ones: Openness ($\beta = -0.11$), Conscientiousness ($\beta = -0.11$), and Agreeableness ($\beta = -0.09$).

**Table 22. Summary of the models, variables and coefficients of regression analysis
 (stepwise method) for FSS - 2 (9 items)**

Models and Variables	Models						Coefficients				
	R	R ²	R ² _{Ad}	R _{Change}	F _{Change}	sig	B	HE	β	t	sig
Model-1	.60	.36	.35	.36	409.18	.000					
Self-efficacy							.571	.028	.600	20.24	.000
Model-2	.66	.44	.44	.08	111.88	.000					
Self-efficacy							.39	.03	.41	12.48	.000
OP_ES Emotional Stability							.16	.01	.34	10.57	.000
Model-3	.67	.45	.45	.01	18.93	.000					
Self-efficacy							.35	.03	.37	11.24	.000
OP_ES Emotional Stability							.13	.01	.29	8.45	.000
Self-esteem							.26	.06	.14	4.35	.000
Model-4	.68	.47	.46	.01	15.78	.000					
Self-efficacy							.36	.03	.38	11.48	.000
OP.ES Emotional Stability							.15	.01	.32	9.13	.000
Self-esteem							.29	.06	.15	4.75	.000
OP-OP Openness to Experience							-.05	.01	-.11	-3.97	.000
Model-5	.69	.47	.47	.01	10.80	.001					
Self-efficacy							.34	.03	.36	11.02	.000
OP.ES Emotional Stability							.13	.01	.28	7.99	.000
Self-esteem							.27	.06	.14	4.45	.000
OP.OP Openness to Experience							-.06	.01	-.12	-4.43	.000
OP.CO Conscientiousness							.05	.01	.10	3.28	.001

Models and Variables	Models						Coefficients				
	R	R ²	R ² _{Ad}	R Change	F Change	sig	B	HE	β	t	sig
Model-6	.69	.48	.48	.01	8.18	.004					
Self-efficacy							.34	.03	.35	10.83	.000
OP.ES_ Emotional Stability							.15	.02	.33	8.51	.000
Self-esteem							.27	.06	.14	4.49	.000
OP.OP_ Openness to Experience							-.05	.01	-.11	-3.97	.000
OP.CO_ Conscientiousness							.05	.01	.11	3.58	.000
OP. AG_ Agreeableness							-.04	.01	-.09	-2.86	.004

Variable excluded from the models: OP.EX

3.4. DISCUSSION

The S DFS scale enables us to evaluate an individual's disposition to experience Flow. Flow is a state of consciousness generated in people when they experience optimal experiences and is normally associated with activities that require individuals to employ all their attention and abilities. It is also called the "Optimal Psychological State for Execution" (Csikszentmihalyi, 1975). Since an individual is completely absorbed in an activity and all their personal resources are perfectly synchronized with the task, everything seems to be under their control. This optimal subjective state allows them to execute the task successfully, apparently without effort, automatically and living the present.

In this article we have highlighted the importance of this type of state in Coaching Psychology processes and the need to have suitable instruments to measure them properly. As a conclusion to our study, we can say that objective one is fulfilled. The results of confirmatory factor analysis of the S DFS scale (9 items, dispositional) support the one-factor model and show satisfactory fit in a sample of Spanish-speaking workers (RMSEA = 0.06, CFI = 0.94 and TLI = 0.94). With a group of English-speakers involved in physical activity (network games, running, yoga, dancing, etc.), Jackson *et al.* (2008) found the following adjustment indices: RMSEA = .12, CFI = .93 and TLI = .90. On the other hand, Godoy-Izquierdo *et al.* (2009) made no contribution about the internal structure of Spanish marathon runners. Jackson *et al.* (2012) found the following adjustment indices: RMSEA = 0.05, CFI = 0.99, and NNFI = 0.98. All this indicates that Objective 1 is fulfilled.

The reliability of the version by Jackson *et al.* (2008) is .77. The present Spanish version is .80 with a heterogeneous sample of workers. The Godoy-Izquierdo *et al.* (2009)



version is also .80. Our Objective 2 has been met with an optimum level of reliability. Martin *et al.* (2006) showed good internal consistency ($\alpha = .82$) for the scale.

Objective 3 is partially fulfilled. We found a positive prediction on Flow (criterion variable), Self-efficacy, Self-esteem and Personality traits (except Extraversion, which has been excluded). With regard to the relationship between Self-efficacy and Flow (which is positive in our study), a longitudinal study with workers by Salanova *et al.* (2006) found evidence of a reciprocal increase in Flow and Self-efficacy. Yoo, Sanders and Cerveny (2013) showed that helping employees to experience Flow through SETA (Security Education, Training and Awareness) could be critical for improving their Effectiveness, Self-efficacy and Intention to comply with security in work. In a study of athletes, Gomes, *et al.* (2012) found a positive relationship between Flow and Self-efficacy. Several studies correlate Self-efficacy and Flow in students (Liu, Chen, Lin & Huang, 2017; Yeh & Lin, 2018).

With regard to the relationship between Self-esteem and Flow (which is positive in our research), in a sample of working mothers Wells (1988) concluded that those who spent more time in Flow during the course of the study reported higher levels of parental Self-esteem. On the other hand, in a study of Brazilian professionals, Raymundo-Prux (2016) showed a direct relationship between Life Satisfaction, Self-esteem and Flow. In adolescents, Calero (2016) concluded that there is feedback between Participation in Activities, Self-concept, Self-esteem and Flow. In a study of students, Gun (2017) showed a positive relationship between Self-esteem and Flow. Finally, in leisure activities, games, dance and sports, several studies (Choi & Kim, 2013; Kim & Oh, 2007; Oh & Sook, 2008; Won, 2013) also showed a positive relationship between these two variables.

In our study we have found a relationship between Personality and Flow. This relationship is positive with Emotional Stability and negative with Openness to Experience, Conscientiousness and Agreeableness. In a sample of teachers, Gonzalez del Solar (2017) showed that Neuroticism correlates negatively with Flow, while Extraversion, Agreeableness and Conscientiousness correlate positively. In that study, Openness was the only Personality factor that did not correlate with Flow. In a study of citizens, Hager (2015) obtained positive relationships between Flow and three of the Five Factors of Personality traits (Extraversion, Openness to Experience and Conscientiousness), which suggests that individuals with higher scores in these traits may be more willing to experience Flow. That study also obtained an inverse relationship between Flow and Neuroticism. In a sample of students, Johnson *et al.* (2014) observed that Flow was strongly associated with low Neuroticism and high Self-Awareness and that it was also related, though to a lesser extent, with Extraversion. According to a study of students by Zager and Avsec (2017), there is a significant association between Flow and Agreeableness. However, the other Personality variables do not present significant correlations.

A valid and reliable tool such as the S DFS for measuring Flow in workers opens up interesting possibilities for applications in talent development and training programs in organizations in Coaching Psychology processes for improving Self-efficacy (Salanova *et al.*, 2006), Effectiveness, and Intention to Comply with safety measures (Yoo *et al.*, 2018).

On a research level, this tool enables researchers to conduct more and better studies into the impact of Flow on work and organizations. Although the field of Flow penetration in sports, art, leisure and education is extensive, little research has been conducted in the Spanish work environment. This tool will help to reveal more clearly the relationship between this variable on the one hand and, on the other, performance,

stress, the labor climate, leadership styles, talent development, and people's health in organizations and Coaching Psychology processes. Flow is configured as a state, disposition or propensity that can undoubtedly help to develop healthier working environments and decrease levels of job stress and associated diseases. Better knowing how to experience Flow could help workers increase both their wellbeing and their *Bienser* (in Spanish, this second meaning of wellbeing is related to one's ability to connect with and show the purest essence of being human) and learn to live a more balanced and meaningful life.

Moreover, the S DFS can help selection and assessment processes to identify professionals with low levels of neuroticism and high levels of self-efficacy, self-esteem and emotional stability. These are necessary in high-level positions in organizations and especially in demanding projects where the ability to Flow and maintain emotional stability, regardless of any adverse conditions, is a differential factor for obtaining good results.

We would like to draw the attention of the Hispanic scientific community to the traditional and long-standing translation of 'wellbeing' (*Bienestar*) in scientific literature. This translation has always omitted a hugely important aspect of the meaning of this word, i.e. "*Bienser*". Especially in Coaching Psychology processes where the emphasis is on working deeply within the self of the client, we believe there is a need to include this double meaning in Spanish. Only by taking into account both "*Bienestar*" and "*Bienser*" will we be able to capture the full meaning of the term and assume the profound consequences that derive from it in Coaching Psychology processes on both the behavioral (doing) and the essential (being) levels.

Limitations of this study involve the fulfillment of objective 3 and using Flow (SDFS) as a criterion variable for the personality traits Extroversion, Consciousness, Openness to Experience and Agreeableness, unlike what other authors have shown in previous studies. These studies need to be extended in new samples of professionals that enable us to clarify the sign of the relationship between these variables. Another limitation of this study is that the sampling was conducted using an accidental, and therefore non-probabilistic, method.

Table 23 - Spanish version of Short Dispositional Flow Scale (SDFS)

	1 I never experience these sensations	2 I hardly ever experience these sensations	3 I Sometimes experience these sensations	4 I experience these sensations many times	5 I always experience these sensations			
1. Siento que mis habilidades son elevadas, me siento competente y capaz <i>[I feel that my skills are high, I feel competent and capable]</i>				1	2	3	4	5
2. Actúo de manera espontánea y automática, sin tener que pensar <i>[I act spontaneously and automatically, without having to think]</i>				1	2	3	4	5
3. Tengo muy claro lo que tengo que hacer y lo que quiero conseguir <i>[I have very clear what I have to do and what I want to achieve]</i>				1	2	3	4	5
4. Mientras actúo tengo una idea muy clara de la calidad de mi ejecución <i>[While I act I have a very clear notion of the quality of my execution]</i>				1	2	3	4	5
5. Estoy totalmente concentrado/a en lo que estoy haciendo <i>[I am totally focused on what I am doing]</i>				1	2	3	4	5
6. Siento un control total sobre mi cuerpo y mi mente <i>[I feel total control over my body and my mind]</i>				1	2	3	4	5
7. Parece que el tiempo pasa más rápido de lo normal <i>[It seems that time goes by faster than normal]</i>				1	2	3	4	5
8. No me preocupa lo que los demás puedan estar pensando de mí <i>[I do not care what others may be thinking about me]</i>				1	2	3	4	5
9. Me gusta mucho lo que siento y me gustaría volver a sentirlo <i>[I really like what I feel and I would like to feel it again]</i>				1	2	3	4	5

3.5. REFERENCES

- Bassi, M., Steca, P., Monzani, D., Greco, A., & Delle Fave, A. (2014). Personality and optimal experience in adolescence: Implications for well-being and development. *Journal of Happiness Studies*, *15*, 829-843.
- Baessle, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluation of self-efficacy: Spanish adaptation of the General Self-Efficacy scale. *Anxiety and Stress*, *2*, 1-8.
- Bandura, A. (1992). Social cognitive theory of social referencing. In S. Feinman (Ed.), *Social referencing and the social construction of reality in infancy* (pp. 175-208). New York, NY, US: Plenum Press.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*, 238-246.
- Calero, A. D. (2016). Activities in adolescence: optimal experiences and self-perceptions. *LIBERABIT: Lima (Peru)*, *22*, 197-208.
- Choi, D. & Kim, J. (2013). Study on the Effect of Cognitive Performance, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Players' Flow Experience during Playing Online Games. *Journal of Korea Game Society*, *13*, 5-14.
- Christandl, F., Mierke, K., & Peifer, C. (2018). Time Flows: Manipulations of subjective time progression affect recalled Flow and performance in a subsequent task. *Journal of Experimental Social Psychology* *74*, 246-256.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). Implications of a systems perspective for the study of creativity. In RJ Sternberg, (Ed.). *Handbook of creativity*. Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., & Larson, R. (1987). Validity and reliability of the experience-sampling method. *Journal of Nervous and Mental Disease*, *175*, 526-536.
- Csikszentmihályi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: The roots of success and failure*. New York: Cambridge University Press
- Debus, M.E., Sonnentag, S., Deutsch, W., & Nussbeck, FW (2014), Making Flow Happen: The Effects of Being Recovered on Work-Related Flow between and within Days. *Journal of Applied Psychology*, *99*, 713-722.
- Delle Fave, A. (2013). Past, Present and Future of Flow. In SA David, I. Boniwell, & A. Conley Ayers (Eds.), *The Oxford Handbook of Happiness* (pp. 60-72). New York, NY: Oxford University Press.
- Fan, X., & Sivo, S.A. (2007). Sensitivity of Fit Indices to Model Misspecification and Model Types. *Multivariate Behavioral Research*, *42*, 509-529.
- Fernández Macías, M.A., Godoy-Izquierdo, D., Jaenes, JC, Bohórquez, MR, & Vélez, M., (2015). Flow and performance in marathon runners. *Journal of Sport Psychology*, *24*, 9-19.
- Ferrando, P.J., Lorenzo-Seva, U., & Chico, E. (2009). A general factor analytic procedure for assessing response bias in questionnaire measures. *Structural Equation Modeling*, *16*, 364-381.
- Fredrickson, B.L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist: Special Issue*, *56*, 218-226.



- Godoy-Izquierdo, D., Vélez, M., Rodríguez, Z., & Jiménez, M. (2009). Flow in sport: Concept, evaluation and empirical findings. In APDA (Ed.), *Book of Abstracts of the XII Andalusian Congress of Psychology of Physical Activity and Sport*. Jaén: APDA.
- Goldberg, I.I., Harel, M., & Malach, R. (2006). When the Brain Loses Its Self: Prefrontal Inactivation during Sensorimotor Processing. *Neuron*, 50, 329-339.
- Gomes, S.S., Miranda, R., Bara Filho, M.G., & Ferreira Brando, M.R., (2012). Flow in volleyball: Relationships with motivation, self-efficacy, perceived ability and goal orientation. *Revista da Educação Física / UEM*, 23, 379-387.
- González del Solar, F.J. (2017). *Optimum experience (Flow) and personality traits in higher level teachers*. [Thesis of Degree in Psychology. Not published Mendoza, Argentina: University of Aconcagua].
- Hamari, J. & Koivisto, J. (2014). Measuring Flow in gamification: Dispositional Flow Scale-2. *Computers in Human Behavior*, 40, 133-143.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2000). *Methodology of research [Research methodology]*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández, A., Morales, V., & Triguero, J.D. (2013). Psychometric properties of a questionnaire to study contextual Flow. *Ibero-American Journal of Exercise and Sports Psychology*, 8, 253-279.
- Hooker, R., Wasko, M., & Paradise, D. (2009). Linking Flow, Brand Attitudes and Purchase Intent in Virtual Worlds. *International Conference on Information Systems Proceedings*.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jackson, S.A. & Marsh, H.W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The Flow state scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18, 17-35
- Jackson, S.A., & Eklund, R.C. (2002). Assessing Flow in physical activity: The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2. *Journal of sport & Exercise Psychology*, 24, 133-150.
- Jackson, S., Martin, J.A. & Eklund R.C. (2008). Long and Short Measures of Flow: The Construct Validity of the FSS-2, DFS-2, and New Brief Counterparts. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 561-587.
- Jackson, S., Eklund, B. & Martin, A., (2012) *The FLOW Manual. The Manual for the Flow Scales Manual, Sampler Set*. Queensland, Australia: Mind Garden, Inc.
- Johnson, J.A., Keizer, HN, Skarin, E.M., & Ross. SR (2014). The Dispositional Flow Scale-2 as a Measure of Autotelic Personality: An Examination of Criterion-Related Validity. *Journal of Personality Assessment*, 96, 465-470.
- Kerlinger, F. (2001). *Behavioral research: research methods in Social Sciences [Research of behavior: Research methods in social sciences]*. Mexico: McGraw-Hill.
- Kim, S.I. & Oh, H. (2007). The Effect of Aged Participants' in Exercise Program of Leisure Flow Experience on Depression and Self-Esteem. *Korea Sport Research*, 18, 259-270.

- Kyriazos, T.A., Stalikas, A., Prassa, K., Galanakis, M., Flora, K., & Chatzilia, V. (2018). The Flow Short Scale (FSS) Dimensionality and What MIMIC Shows on Heterogeneity and Invariance. *Psychology, 9*, 1357-1382.
- Hager, P.L. (2015). *Flow and the Five-factor Model (FFM) of Personality Characteristics. A dissertation in Counseling Psychology*. [Faculty of the University of Missouri: Kansas City].
- Lee, J.H. (2013). Influence of Sailing Yacht Experiences Participants of Flow on Satisfaction and Self-esteem. *Journal of Korean Navigation and Port Reserch, 37*, 673-680.
- Liu, C.C., Chen, W.C., Lin, H.M., & Huang, Y.Y. (2017). A remix-oriented approach to promoting student Engagement in a long-term participatory learning program. *Computers & Education 110*, 1-15.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2009). Acquiescent responding in partial balanced multidimensional scales. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 62*, 319-326.
- Martín-Albo, J., Núñez, J.L., Navarro, J.G. & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish Journal of Psychology, 10*, 458-467.
- Martin, A.J., Tipler, D.V., Marsh, H.W., Richards, G.E., & Williams, M.R. (2006). Assessing multidimensional physical activity motivation: A construct validity study of high-school students. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 28*, 171-192.
- Massimini, F., & Delle Fave, A. (2000). Individual Development in a Bio-Cultural Perspective. *American Psychologist, 55*, 24-33.
- Mesurado, B. (2009). Comparison of the theoretical explanatory models of the optimal experience construct. *Interdisciplinary, 26*, 121-137.
- Mesurado, B. & Richaud de Minzi, MC (2014). Child's personality and perception on parental relationship as correlates of optimal experience. *Journal of Happiness Studies, 14*, 199-214.
- Moreno, J.A., Cervelló, E. & González- Cutre, D. (2008). Relationships among Goal Orientations, Motivational Climate and Flow in Adolescent Athletes: Differences by Gender. *The Spanish Journal of Psychology 11*, 181-191.
- Nisenbaum, R., Links, P., Eynan, R., & Heisel, MJ (2010). Variability and predictors of negative mood intensity in patients with borderline personality disorder and recurrent suicidal behavior: Multilevel analyses applied to experience sampling methodology. *Journal of Abnormal Psychology, 119*, 433-439.
- Novak, T.P., Hoffman, D.L., & Yung, Y. (2000). Measuring the Customer Experience in Online Environments: A Structural Modeling Approach. *Marketing Science 19*, 22-44.
- Oh, S. & Sook, S.H. (2008). The Relations among Psychological Happiness, Self-esteem and Flow Experience in Elderly Women Participating in Dance Activities. *Journal of Sport and Leisure Studies, 34*, 725-732.
- Raymundo-Prux, P. (2016) *Flow non - public service: A experience two external public auditors do tribulan of Contas do Estado do Rio Grande do Sul*. Brazil, Porto Alegre: Federal University of Rio Grande do Sul.
- Rheinberg, F. (1996). Flow-Erleben, Freude an Riskantem Sport und Andere "Unvernünftige" Motivationen. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Eds.), *Motivation, Volition and Handlung. Enzyklopädie der Psychologie C / IV / 4* (pp. 101-118). Göttingen: Hogrefe.

- Rheinberg, F. (2008). Intrinsic Motivation and Flow. In J. Heckhausen & H. Heckhausen, (Eds.). *Motivation and Action* (pp. 323-348). New York: Cambridge University Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ross, S.R. & Keizer, H.N. (2014). Autotelic personality through a five-factor lens: Individual differences in Flow-propensity. *Personality and Individual Differences, 59*, 3-8.
- Salanova, M., Bakker, A.B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies, 7*, 1-22.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Sanjuán, P., Pérez A.M., & Bermúdez, J., (2000). The general self-efficacy scale: psychometric data from the Spanish adaptation. *Psicothema, 12*, 509-513.
- Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Timmerman, M.E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods, 16*, 209-220.
- Triguero, J.D. (2015). Design of a questionnaire to evaluate the state of Flow in the dance. *Danzaratte Magazine, 9*, 39-52.
- Ullén, F., de Manzano, Ö., Almeida, R., Magnusson P.K.E., Pedersen, N.L., Nakamura, J., Csíkszentmihályi M., & Madison, G. (2012). Proneness for psychological Flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences, 52*, 167-172.
- Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J., & Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema 25*, 100-106.
- Wells, A.J. (1988). Self-esteem and optimal experience. In M. Csikszentmihalyi & IS Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness* (pp.327-341). New York: Cambridge University Press.
- Woodworth, R.S. (1918). *Dynamic Psychology* New York, NY: Columbia University.
- Won, Y.S. (2013) A Study on the Causality among Leadership Styles, Self-esteem and Exercise Flow of After-School Sport Instructors in the Elementary School. *The Korean Society of Sports Science, 22*, 101-116.
- Wrigley, W.J. & Emmerson, S.B. (2011). The experience of the Flow state in live music performance. *Psychology of Music 1-14*.
- Yeh, Y.C. & Lin, C.S. (2018) Achievement goals influence mastery experience via two paths in digital creativity games among elementary school students. *Journal of Computer Assisted Learning, 34*, 223-232.
- Yoo, C.W., Sanders., G.L., & Cerveny, R.P. (2018). Exploring the influence of Flow and psychological ownership in security education, training and awareness effectiveness and security compliance. *Decision Support Systems. 108*, 107-118.
- Yoon, Y.J. (2013). The Relationship among Golf Participants Self-esteem, Flow and Psychological Well-being. *Journal of Coaching Development, 15*, 85-92.
- Yoshida, K., Asakawa, K., Yamauchi, T., Sakuraba, S., Sawamura, D., Murakami, Y., & Sakai, S. (2013). The Flow State Scale for Occupational Tasks: Development,

Reliability, and Validity. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 23,
54-61. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hkjot.2013.09.002>

Zager, G. & Avsec, A. (2017). Bringing the Psychology of Situations into Flow Research:
Personality and Situation Characteristics as Predictors of
Flow. *Psychological Topics*, 26, 195-210.





Capítulo 4. ARTÍCULO III

ANALYSIS OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SCALE OR FLOURISHING SCALE (5-FS) IN SPANISH-SPEAKING WORKERS





ANALYSIS OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SCALE OR FLOURISHING SCALE (5-FS) IN SPANISH-SPEAKING WORKERS

Abstract

Background: Coaching Psychology is an emerging area with wide projection in the world of the psychology of human development. Delving into the foundations of how it operates and providing it with valid and reliable tools, is a primary task to ensure its solid growth. The purpose of this study is to identify the conceptual relationships between Flourishing and the interventions of Coaching Psychology, in order to test the psychometric properties of the Spanish version of the Psychological Well-Being Scale in Spanish-speaking professionals and to study the relationship between Flourishing and Personality, Self-efficacy and Self-esteem. **Method:** the Spanish version of the Psychological Well-Being Scale was administered in three samples of workers: 333 (Study 1), 526 (Study 2) and 856 (Study 3). **Results:** The results are presented in two studies and a unifactorial structure is demonstrated, after carrying out the exploratory factorial analysis (EFA) and the confirmatory factorial analysis (CFA). In addition, the factor obtained has an adequate reliability and also evidence of validity is verified if some external correlates are taken as a reference. A positive relationship is obtained between Self-esteem, Self-efficacy and Flow. Regarding Personality, the relationship is positive with Emotional Stability and negative with Openness, Conscientiousness and Agreeableness. **Conclusions:** The Psychological Well-Being Scale or Flourishing Scale (5-FS) in its Spanish version can be applied with sufficient guarantees in Coaching Psychology processes involving Spanish-speaking workers.

Keywords

Coaching Psychology, Flourishing, Work, Personality, Self-Esteem, Self-Efficacy, Scale, Spanish Adaptation, Energy, Psychological Well-being.





4.1. INTRODUCTION

The Coaching Psychology process aims for a person (client or coachee) to achieve their goals through the accompaniment of a professional (coach psychologist). In essence it is a process that promotes the growth of the individual, and therefore their Flourishing as a human being, whether in personal facets (Life Coaching), professional facets (Executive Coaching) or both. Seen from this perspective, Coaching Psychology processes are intrinsically related to a person's ability to grow and live a life with greater meaning.

Flourishing or Personal Growth (flourish, prosper, grow) (Diener & Biswas-Diener, 2008) is a psychological construct that refers to the positive assessments that a person performs on certain aspects of their life. It measures the assessments people make of their social relationships, purpose and sense of life, self-efficacy and self-respect. It concerns the feelings of happiness and Well-being (in Spanish also *Bien-ser*) that the person possesses. Studying Flourishing in professional contexts and validating instruments that enable its best use is important for the purpose of increasing the effectiveness of Coaching Psychology processes.

The Flourishing Scale (8- FS) is a measure of psychosocial Flourishing, based on recent theories about psychological and social well-being. The 8 items- FS is designed to measure the socio-psychological prosperity and to complement the existing measures of subjective Well-being within the framework of psychological theories of

human Flowering. Some authors (Ryan & Deci, 2000; Ryff, 1989; Ryff & Singer, 1998) following previous theories of humanistic psychology, suggest that there are several universal human psychological needs, such as the need for competence, relationship and self-acceptance, and a number of these characteristics are evaluated by the Flourishing Scale (8 items - FS). Diener & Biswas-Diener's thesis (2008) shapes the following formula of happiness: Wellbeing (in Spanish also *Bienser*) is equal to Positive Affective States minus Negative Affective States, plus Vital Satisfaction and Personal Grow (Flourishing). For these authors the three essential components involved in leading a good life are (1) having a life full of positive emotions (of all kinds), (2) having occasional negative emotions, and (3) having a life that revolves around activities in which we enjoy and are guided towards the achievement of certain values that we consider as goals (life with purpose) and that give meaning to the effort that they demand.

The Flourishing construct has been investigated in numerous environments and groups such as: Iranian adults (Khodarahimi, 2013), therapy for adults with spinal cord injury (Perera, Meade, & DiPonio, 2018), and students of various nationalities including New Zealanders (Hone, Jarden & Schofield, 2014), Portuguese (Silva & Caetano, 2013), French (Villieux *et al.*, 2015), Japanese (Sumi 2014a and 2014b), Italians (Giuntoli *et al.*, 2017), Spanish (De la Fuente, Parra & Sánchez-Queija 2017; Checa, Perales & Espejo, 2017) and Koreans (Kim, 2018), as well as in career construction (Zhuang, *et al.*, 2018), the benefits of learning music in the third age (Ellis, 2018) and in the world of work (Silva y Caetano, 2013).

Flourishing refers to the feelings perceived by a person that life is going well. It is a combination in a single construct of good feelings and the perception that one's life is working well (Huppert, 2009; Huppert y So, 2013; Keyes, 2002). It is identified as one of the essential mental health factors in the scientific literature. Keyes (2002) was the first contemporary author to use the term (Hone *et al.*, 2014). “Adults with complete mental health are *Flourishing* in life with high levels of well-being. To be Flourishing, then, is to be filled with positive emotion and to be functioning well psychologically and socially. Adults with incomplete mental health are *languishing* in life with low well-being”. She continues: “Conceptually and empirically, measures of subjective well-being fall into two clusters of symptoms: emotional and functional well-being. The measures of emotional well-being comprise a cluster than reflects emotional vitality. In turn, the measures of psychological well-being and social well-being reflect a multifaceted cluster of symptoms of positive functioning” (Keyes, 2002: 210). This vitality is connected with the energy that the individual feels. Thus, Ryan and Frederick (1997: 530) say: “This positive sense of aliveness and energy refers to more than merely being active, aroused, or even having stored caloric reserves. Rather, we believe it concerns a specific psychological experience of possessing enthusiasm and spirit that we refer to as vitality”. In the scientific literature we find four operational definitions of Flourishing: those provided by Keyes, Huppert and So, Diener *et al.* and Seligman (Hone *et al.*, 2014).

4.1.1. Personality and Flourishing

The findings on the relationship between Personality traits and Flourishing indicate that there is a relationship between the two variables. Although various studies have addressed this relationship, a few have used the 8 items -FS scale (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009). Of those that did, Zhuang *et al.* (2018) examined a



mediation model that links indicators of career adaptivity (Big-five personality and approach / avoidance traits) to psychological well-being (psychological Flourishing and life satisfaction) through career adaptability and in sequent meaning of life (presence of life meaning and search for life meaning). Using a sample of Chinese university students, they found that career adaptability and presence of life meaning mediated the effects of openness to experience, consciousness, approach trait, and avoidance trait on individual Well-being in sequence. Villieux *et al.* (2015) using a sample of French students and the Big Five Inventory (BFI; John, Donahue, & Kentle, 1991), adapted to French by Plaisant *et al.* (2010) found that personality traits accounted for 30% of variance in predicting psychological Flourishing.

4.1.2. Self-efficacy and Flourishing

General self-efficacy is the belief in one's competence to cope with a wide range of stressful or challenging demands (Luszczynska *et al.*, 2005). It has been found to be a valid construct in a broad range of ethnic and cultural settings globally (Luszczynska *et al.*, 2005; Schwarzer *et al.*, 1997). It had not been widely studied in relation to Flourishing, especially with the 8 item -FS. However, Cosamalon (2019) finds a positive relationship between Self-efficacy and Flourishing in Coaching interventions. In Turkish students, Dogan, Totan and Sampmaz (2013) find a positive and significant relationship between Psychological Well-being, Emotional Self-efficacy and Affect balance.

4.1.3. Self-esteem and Flourishing

In the same study, Dogan *et al.* (2013) found significant relationships as between Flourishing, Emotional Self-efficacy and Self-esteem. They observed that Psychological Well-being and Affect balance have positive effects on Self-esteem and happiness, emotional Self-efficacy has a positive effect on Self-esteem and that Self-esteem has a positive effect on happiness.

4.1.4. Objectives of the present study

The aim of this article is to increase our knowledge about the experience of Flourishing, one of the psychological processes that occur in Coaching Psychology interventions and test the psychometric properties of the Spanish version of 8-item FS, formerly known as the Psychological Well-Being Scale PWBS (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009; Diener, 2010) in Spanish-speaking professionals and to study the relationship between Flourishing and Personality, Self-efficacy and Self-esteem.

- . Objective-1 (Study 1, $n_1=333$): to analyze the internal structure of the original English scale using exploratory factor analysis (henceforth EFA).
- . Objective-2 (Study 1, $n_1=333$): to analyze reliability.
- . Objective-3 (Study 2, $n_2=526$): to carry out confirmatory factor analysis.
- . Objective-4 (Study 2, $n_2=526$): to calculate reliability.
- . Objective-5 (Study 3, $n_3=856$): to show evidence of validity based on the psychometric results used in the Psychological Well-Being Scale (Flourishing Scale), as a criterion variable of Personality traits, Self-esteem and Self-efficacy.

4.2. STUDY 1

4.2.1. Method

Participants

In this study 1, the sample consists of 333 workers who speak Spanish. Table summarizes the main demographic aspects of the population.

Table 24. Sociodemographic characteristics of participants from the three subsamples

		Sample 1 (<i>n</i>₁= 333)	Sample 2 (<i>n</i>₂= 526)	Sample 3 (<i>n</i>₃= 856)
Gender	Men	47.7 %	36.3 %	42.00%
	Women	52.3 %	63.7 %	58.00%
Age (years)		<i>M</i> = 43.59 (<i>SD</i> = 12.98)	<i>M</i> = 44.83 (<i>SD</i> = 10.0)	<i>M</i> = 44.21 (<i>SD</i> = 11.49)
Civil status	Married	63.4 %	58.1 %	60.75%
	Single	23.1 %	29.4 %	26.25%
	Divorced or separated	12.9 %	11.3 %	12.10%
	Widower/Widow	0.6 %	1.1 %	0.85%
Level of education	Less than elementary education	1.8 %	0.4 %	1.10%
	Completed elementary education	16.5 %	1.1 %	8.80%
	Completed Secondary education	56.2 %	18.0 %	37.10%
	Completed college/university education	18.0 %	44.6 %	31.30%
	Completed Master's degree /doctorate	7.5 %	35.9 %	21.70%
Time in the organization (years)		<i>M</i> = 14.53 (<i>SD</i> = 12.56)	<i>M</i> = 11.88 (<i>SD</i> = 9,98)	<i>M</i> =13.20 (<i>SD</i> =11.48)

Measures

The Psychological Well-Being Scale (Flourishing Scale) (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009) was adapted into Spanish by Pozo *et al.* (2016) in Spanish and Colombian university students. It consists of 8 items ($\alpha = .87$; for example,

" 1.- I lead a meaningful and purposeful life ") with a Likert-type response scale of 7 alternatives (1 = " *Strongly disagree* ", 7 = " *Strongly agree* "). It has a good level of internal consistency (Cronbach's Alpha .87), and a moderately high temporal reliability (.71). The scale provides a single rating of psychological Well-being related to Flourishing or Personal Growth (flourish, prosper, grow). It measures the assessment that people make of their social relationships, purpose and sense of life, self-efficacy and self-respect. It concerns the feeling of happiness and well-being that a person has. It strongly correlates with the results on other scales of psychological well-being and feelings (Diener *et al.*, 2009). The scale combines dimensions of wellbeing that Ryff (1989), and Ryan and Deci (2001) stress as being positive aspects for a person's daily functioning - such as competence, self-acceptance, meaning and relatedness - with optimism, giving, and Engagement, which have been shown to contribute to well-being (Hone *et al.*, 2014).

Procedure

To obtain all the samples we used a convenience procedure, also known as the non-probabilistic (Hernández, Fernández, & Baptista, 2000) or random-accidental procedure (Kerlinger, 2001). Anonymity and confidentiality were guaranteed. Administering the questionnaires took between 20 and 30 minutes. The response rate was 90%.

Data analysis

In Study 1 ($n_1 = 333$), the FACTOR 8.02 program (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006) was used because it enables the analysis to be performed using polychoric correlation matrices, which are more appropriate when the items have a Likert-type response format, and also because it allows the user to choose the number of factors to

be retained from the parallel analysis (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). The SPSS software (23.0) was used to calculate reliability.

4.2.2. Results

Exploratory factor analysis

The results of Bartlett's test of sphericity (chi square, $df=28 = 1225.8; p < 0.01$) and the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy (.907), which was higher than the recommended value of .60 (Kaiser, 1970), showed the data in Sample 1 were suitable for the application of factor analysis. Parallel analysis (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) and the "minimum average partial" criterion showed the appropriateness of the one-factor solution. Table 25 shows the saturations matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation, skewness and kurtosis.

Table 25. Flourishing Scale (FS-8)
 Saturations matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation, skewness
 and kurtosis for the brief one-factor scale ($n_I = 333$)

Items	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1. Llevo una vida significativa y con propósito [<i>I lead a purposeful and meaningful life.</i>]	.700	5.52	1.258	.655	-1.107	1.315
2. Mis relaciones sociales me brindan apoyo y son reconfortantes. [<i>My social relationships are supportive and rewarding</i>]	.630	5.55	1.257	.614	-1.059	1.005
3. Me siento involucrado e interesado en mis actividades cotidianas. [<i>I am engaged and interested in my daily activities</i>]	.736	5.57	1.151	.696	-1.126	1.674
4. Contribuyo activamente a la felicidad y el bienestar de otros. [<i>I actively contribute to the happiness and well-being of others</i>]	.716	5.77	1.148	.661	-1.165	1.555
5. Soy competente y capaz en las actividades que son importantes para mí. [<i>I am competent and capable in the activities that are important to me</i>]	.709	6.01	1.131	.672	-1.913	4.860
6. Soy una buena persona y vivo una buena vida. [<i>I am a good person and live a good life</i>]	.777	5.96	1.083	.721	-1.505	3.348
7. Soy optimista acerca de mi futuro. [<i>I am optimistic about my future</i>]	.679	5.54	1.327	.622	-1.081	1.129
8. La gente me respeta. [<i>People respect me</i>]	.735	5.70	1.146	.689	-1.425	3.065
Explained variation (%)	77.72					

Flourishing Scale (8 items), formerly known as the Psychological Well-Being Scale (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009): (a) Loading: Spanish version (unifactorial); (b) Mean; (c) Standard deviation; (d) Corrected item/total correlation; (e) Skewness; (f) Kurtosis

Reliability

Cronbach's α value is .894, which is higher than the recommended value of .70 (Nunnally & Bernstein, 1994).



4.3. Study 2

4.3.1. Method

Participants

In Study 2, the sample consisted of 526 Spanish-speaking professionals. **Table 24** summarizes the main demographic aspects of the collective.

Measures

The same Psychological Well-Being Scale (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009) adapted to Spanish for Spanish workers that was used in Study 1.

Procedure

Identical to Study 1. The response rate was 85 %.

Data Analysis

In Study 2 ($n_2 = 526$) used Mplus software (Version 6.12). Confirmatory factor analysis was conducted, obtaining a latent unifactorial structure. Structural equation modeling (SEM) provides a method for examining the underlying structure of latent variables. These factors that can be estimated by other manifest variables (Schumacker & Lomax, 1996). The SPSS program (23.0) was also used to calculate reliability.

To assess the model's fit we used goodness-of-fit indices in combination with the Satorra – Bentler χ^2 statistic. We also used the comparative fit index (CFI), the root mean square error of approximation (RMSEA), and the RMSEA 90% confidence

interval. Values between 0.90 and 0.94 for the CFI indicate an adequate fit, whereas values of 0.95 and higher indicate excellent fit. Values smaller than 0.10 for the RMSEA indicate an acceptable fit, smaller than 0.08 a good fit, and lower than 0.05 an excellent fit. The RMSEA 90% confidence interval (CI) was also used to assess hypotheses of very close fit (RMSEA <0.05) and no fit.

4.3.2. Results

Confirmatory factor analysis

We carried out a confirmatory factor analysis (CFA) based on structural equations in order to verify the adequacy of the 1-factor structure (Table 26 and Figure 13). We made use of the following goodness-of-fit indicators: the Tucker-Lewis Index (TLI) (Lévy-Mangin & Varela-Mallou, 2006), the Comparative Fit Index (CFI) (Lévy-Mangin & Varela-Mallou, 2006) and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (Fan & Sivo, 2007). Figure 13 shows the following indicators (RMSEA = .06; CFI = .98 and TLI = .97), which confirm an acceptable fit of the model since all the indicators are close to values considered acceptable. In addition, all the saturations range are between .60 and .77.

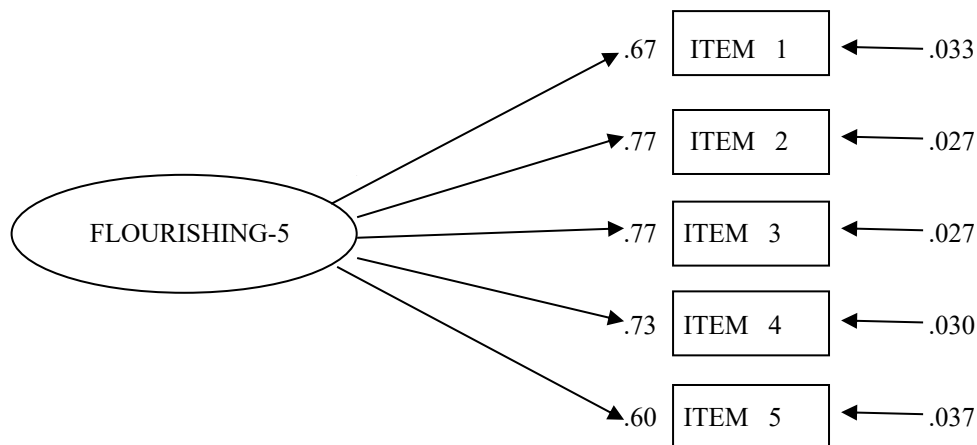
Table 26. Flourishing Scale (FS-5)

Saturations matrix, mean, standard deviation, corrected item-total correlation, skewness and kurtosis for the brief one-factor scale ($n_2 = 526$).

Items	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.-Me siento involucrado e interesado en mis actividades cotidianas [<i>I am engaged and interested in my daily activities</i>]	.583	5.89	1.075	.718	-1.158	1.343
2.-Contribuyo activamente a la felicidad y el bienestar de otros [<i>I actively contribute to the happiness and well-being of others</i>]	.695	6.00	.995	.666	-1.432	2.993
3.- Soy competente y capaz en las actividades que son importantes para mí [<i>I am competent and capable in the activities that are important to me</i>]	.375	6,28	.833	.627	-1.671	4.383
4.- Soy una buena persona y vivo una buena vida [<i>I am a good person and I live a good life</i>]	.514	6.31	.849	.680	-1.624	3.455
5.- La gente me respeta [<i>People respect me</i>]	.632	6.05	1.011	.628	-1.745	4.393
Explained variation (%)	41.2					

Flourishing Scale (5 items), formerly known as the Psychological Well-Being Scale (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009): (a) Loading; Spanish version (unifactorial); (b) Mean; (c) Standard deviation; (d) Corrected item/total correlation; (e) Skewness; (f) Kurtosis

Figure 13. Confirmatory factor analysis of the Flourishing Scale (5 items) FS-5 ($n_2 = 526$).
 (chi-square = 12.888; df = 5; P-value= .0240; RMSEA = .06; CFI = .98 and TLI = .97)



Reliability

In this sample Cronbach's α value was .888. The values are therefore higher than the recommended value of .70 (Nunnally & Bernstein, 1994).

4.4. STUDY 3

4.4.1. Method

Participants

There were 856 participants (42% of men and 58% of women). **Table 24** provides more sociodemographic data.

Measures

Four scales were used. The Psychological Well-Being Scale (Flourishing Scale) as adapted in Study 2 for Spanish-speaking employees and the following three scales referred to Personality, General Self-efficacy and Self-esteem.

The Personality Inventory (OPERAS; Vigil-Colet *et al.*, 2013) is based on a model of the five great factors of Personality. It is a Likert-type scale of 40 items, with good adjustment to the structure of the following five factors: Extraversion ($\alpha = .86$; for example, “2. I am the soul of the party”); Emotional Stability ($\alpha = .86$; for example, “32. I change my mood often”); Conscientiousness ($\alpha = .77$; for example, “5. I always keep my word”); Agreeableness ($\alpha = .71$; for example, “12. I respect others”); and Openness to Experience ($\alpha = .81$; for example, “24. I like to try new things”). Biases in relation to social desirability and acquiescence were corrected through the application of specific psychometric procedures (Ferrando, Lorenzo-Seva, & Chico, 2009).

The Generalized Self-Efficacy Scale (GSES; Baessler & Schwarzer, 1996; Schwarzer & Jerusalem, 1995) is made up of 10 four-point Likert-type items (from 1

= “no agreement not at all true” to 4 = “totally agree completely true”). It measures the level of General Self-Efficacy, which is understood as the stable belief of people regarding their ability to adequately handle a wide range of stressors in daily life (Bandura, 1992). The scale, which was adapted for the Spanish population by Sanjuán, Pérez & Bermúdez (2000), showed internal consistency ($\alpha = .87$; for example, “7. Whatever comes, I am usually able to handle it”).

We used the Spanish version of the Rosenberg Self-Esteem Scale (EAR; Rosenberg, 1965) adapted by Martín-Albo, Núñez, Navarro & Grijalvo (2007). This is a 4-point Likert-type scale with 10 items (from 1 = “strongly disagree” to 4 = “strongly agree”). Five of the items are written positively and five are written negatively. The scale showed internal consistency ($\alpha = .86$; for example, “4. I am able to do things as well as most people”).

Procedure

Identical to Study 1 and Study 2. The response rate was 87.5 %.

Data Analysis

In Study 3 ($n_1=856$), we used SPSS Statistics 23 software for regression analysis following the stepwise option (Hinton, McMurray, & Brownlow, 2014). The program incorporates each predictive variable into the model depending on the extent to which it accounts for variance. The aim is thus to explain the maximum variance with the minimum possible number of predictive variables. There were seven predictive variables:

five involving Personality - Extraversion, Conscientiousness, Emotional Stability, Agreeableness, Openness to Experience- plus two more: Self-esteem and Self-efficacy.

4.4.2. Results

Indications of validity for the scale were obtained through the correlations with other scales and by carrying out a predictive study. Table 27 shows the results obtained. It can be seen that Flourishing correlates positively and significantly, with all the variables analyzed. The highest correlations are with Emotional Stability ($r = .53, p < 0.01$), Self-efficacy ($r = .50, p < 0.01$) and Self-esteem ($r = .49, p < 0.01$) and followed by Conscientiousness ($r = .43, p < 0.01$), Agreeableness ($r = .36, p < 0.01$), Extraversion ($r = 0.30, p < 0.01$), and Openness to Experience ($r = .21, p < 0.01$).

Table 27. Correlation between the Flourishing variables, Personality (Extraversion, Emotional Stability, Conscientiousness, Agreeableness and Openness), Self-efficacy and Self-esteem (N= 856)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Flourishing								
2. Extraversion	.30**							
3. Emotional Stability	.53**	.40**						
4. Conscientiousness	.43**	.22**	.48**					
5. Agreeableness	.36**	.18**	.53**	.34**				
6. Openness	.21**	.24**	.31**	.28**	.30**			
7. Self-efficacy	.50**	.32**	.56**	.39**	.27**	.22**		
8. Self-esteem	.49**	.38**	.64**	.37**	.34**	.26**	.52**	

** $p < .01$

A multiple regression model was also carried out to verify the effects of the predictor variables on the criterion variables in relation to the FS (Table 28). This technique allows us to objectively evaluate the predictive capacity of a set of independent variables. Table 28 shows the data for the adjusted R^2 indices and the significant beta coefficients between the criterion and predictive variables.

Flourishing relative to the model gave an explanation of 39,6% with the participation of the subscales of Emotional Stability, Self-efficacy, Conscientiousness, Self-esteem and Agreeableness subscales. Self-efficacy was the variable that had the greatest impact on the variance of Flourishing, explaining the 23% of the total. All of them show positive betas: Emotional Stability ($\beta = .15$), Self-efficacy ($\beta = .23$), Conscientiousness ($\beta = .17$), Self-esteem ($\beta = .17$) and Agreeableness ($\beta = .09$).

Table 28. Summary of the models, variables and coefficients of the regression analysis (stepwise method) for Flourishing

Models and Variables	Models						Coefficients					
	R	R ²	R ² _{Ad}	R _{Change}	F _{Change}	sig	B	SE	β	t	sig	
Model-1	.536	.288	.287	.288	344.969	.000						
OP.EE							.21	.01	.53	18.57	.000	
Model-2	.591	.349	.347	.061	79.942	.000						
OP.EE							.14	.01	.36	10.90	.000	
Self-efficacy							.23	.02	.30	8.94	.000	
Model-3	.614	.377	.374	.028	38.050	.000						
OP.EE							.11	.01	.29	8.30	.000	
Self-efficacy							.21	.02	.26	8.02	.000	
OP.CO							.08	.01	.19	6.16	.000	
Model-4	.627	.393	.390	.016	23.121	.000						
OP.EE							.08	.01	.20	5.20	.000	
Self-efficacy							.18	.02	.22	6.75	.000	
OP.CO							.07	.01	.18	6.01	.000	
Self-esteem							.16	.03	.17	4.80	.000	
Model-5	.632	.399	.396	.006	8.826	.003						
OP.EE							.06	.01	.15	3.64	.000	
Self-efficacy							.18	.02	.23	6.96	.000	
OP.CO							.07	.01	.17	5.61	.000	
Self-esteem							.16	.03	.17	4.84	.000	
OP.AG							.03	.01	.09	.97	.003	
a. Dependent Variable: Flourising.5												

4.5. DISCUSSION (STUDY 1, STUDY 2, STUDY 3)

The Psychological Well-Being Scale (Flourishing Scale) (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009) is an instrument that enables us to evaluate the assessments that people make of their social relationships, purpose and sense of life, self-efficacy and self-esteem. In this article we have stressed the importance of these types of factors in Coaching Psychology processes and the need for instruments capable of correctly measuring them. The results show that the scale as applied to Spanish-speaking workers has an adequate internal structure of one factor, appropriate reliability, and sufficient evidence of validity.

The Objective-1 (Study 1, $n_1=333$) was to analyze the internal structure of the original English scale using exploratory factor analysis. This Objective 1 is met. The EFA results support an internal structure of one factor coherent with the original (Diener *et al.*, 2010) and with other previous studies on Spanish population (Checa, Perales, & Espejo, 2017). It has also been validated on students of different nationalities including New Zealanders (Hone *et al.*, 2014), Portuguese (Silva & Caetano, 2013), French (Villieux *et al.*, 2015), Japanese (Sumi 2014a; 2014 b) and Italians (Giuntoli *et al.*, 2017), and also, in Portuguese workers (Silva & Caetano, 2013), general Chinese population (Tang, Duan, Wang, & Liu, 2014) and Iranian adults (Khodarahimi, 2013). This unifactorial structure explains a variance in different versions: Spain (general population: 42.3%), France (students: 44%), Portugal (students and workers: 53%), China (general population: 53.24%), Iran (adults: 59.46%) and Japan (students: 73.1%). The variance of our version on a Spanish working population is 77.72%.

Objective-2 (Study 1) and Objective-4 (Study 2) were to analyze reliability. The overall reliability of the scale used on Spanish-speaking workers in the two subsamples is .889 and .882 respectively. It can be seen that these are higher than the recommended value of .70 (Nunnally & Bernstein, 1994). In the original English version, total reliability is .82 (Diener, 2010). In other populations we found the following values: Spain (general population: .84), France (students: .82), Portugal (.78 for students, and .83 for workers), China (general population: .93), Iran (adults: .89) and Japan (students: .95). Objectives 2 and 4 are therefore met, since the reliability of the Spanish version on workers is good. These results are in line with previous studies.

Objective-3 (Study 2) was to perform the confirmatory factor analysis. In conclusion, it can be stated that this objective is met. The results of the confirmatory factor analysis of the SF scale (8 items), support the one-factor model and show a satisfactory fit in a sample of Spanish-speaking professionals. **Confirmatory** factor analysis of the Flourishing **scale (5 items)** ($n = 526$) (chi-square = 12,888; $df = 5$; P -value = .0240; RMSEA = .06; CFI = .98 and TLI = .97). As we can see from **Figure 13**, in our study the really **significant items are reduced to five**.

Objective-5 (Study 3) was to show evidence of validity, based on the psychometric results used in the Psychological Well-Being Scale (Flourishing Scale), as a criterion variable of the Self-esteem, Self-efficacy and Personality traits. The indications of validity of the investigated scale were obtained through correlations with other scales and also by carrying out a predictive study. Table 27 shows the results obtained. It can be seen that Flourishing correlates positively and significantly with all the variables analyzed. The highest correlations are with Emotional Stability

($r = .53, p < 0.01$), Self-efficacy ($r = .50, p < 0.01$) and Self-esteem ($r = .49, p < 0.01$) followed by Conscientiousness ($r = .43, p < 0.01$), Agreeableness ($r = .36, p < 0.01$), Extraversion ($r = 0.30, p < 0.01$), and Openness to Experience ($r = .21, p < 0.01$). A multiple regression model was also carried out to check the effects of the predictor variables on the criterion variables in relation to the S DFS (Table 28). The Emotional stability is the variable that has the greatest impact on the Flourishing. Regarding the five predictor variables, the betas are positive. Objective 5 is partially met since there are two variables (OP.EX and OP.OP) that do not predict Flourishing in Spanish-speaking workers.

Regarding the applicability of the data, having a valid and reliable tool (5 items- SF) to evaluate the Flourishing in Spanish-speaking workers enables its use in processes of Coaching Psychology. It serves as an aid in the Coaching Psychology industry and promotes evidence-based approaches to Coaching. It can also be used to improve decision making in recruitment, development and matching position for executive coaches (Haan *et al.*, 2016). Although the penetration of Flourishing into the field has increased substantially in recent years, there is still little literature linking it to the object of our study variables, especially using the scale 8 items -FS (PWBS; Psychological Well-Being Scale Diener, 2010).

Among the limitations of this study we will mention the sampling of the samples carried out through an accidental and, therefore, non-probabilistic method.

4.6. REFERENCES

- Baessle, J. & Schwarzer, R. (1996). Evaluation of self-efficacy: Spanish adaptation of the General Self-Efficacy scale. *Anxiety and Stress, 2*, 1-8.
- Bandura, A. (1992). Social cognitive theory of social referencing (pp.175-208). In S. Feinman (Ed.), *Social referencing and the social construction of reality in infancy* New York, NY, US: Plenum Press.
- Cosamalon, M.C., (2019). *Bienestar y Autoeficacia en clientes de Coaching*. Grade Thesis. Pontifical Catholic University of Peru.
- Checa, I., Perales J. & Espejo, B. (2017). Spanish Validation of the Flourishing Scale in the General Population. *Current Psychology 37*, 949–956.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 39*, 247-266.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., et al. (2010). New wellbeing measures: Short scales to assess Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*, 143–156.
- Dogan, T., Totan, T., & Sapmaz, F. (2013). The role of self-esteem, psychological well-being, emotional self-efficacy, and affect balance on happiness: a path model. *European Scientific Journal, 9*, 31-42.
- Ellis, B. (2018). Music learning for fun and wellbeing at any age! *Australian Journal of Adult Learning, 58*, 100-124.
- Fan, X., & Sivo, S.A. (2007). Sensitivity of fit indices to model misspecification and model types. *Multivariate Behavioral Research, 42*, 509-529.
- Ferrando, P.J., Lorenzo-Seva, U., & Chico, E. (2009). A general factor analytic procedure for assessing response bias in questionnaire measures. *Structural Equation Modeling, 16*, 364-381.
- Fuente De la, R., Parra, A., & Sánchez-Queija, I. (2017). Psychometric Properties of the Flourishing Scale and Measurement Invariance between two Samples of Spanish University Students. *Evaluation & the Health Professions, 40*, 409-424.
- Giuntoli, L., Ceccarini, F., Sica, C., & Caudek, C. (2017). Validation of the Italian Versions of the Flourishing Scale and of the Scale of Positive and Negative Experience. *SAGE Open*. 1–12.
- Haan de, E., Burger, Y., Grant, A.M & Eriksson, P-O, (2016). A large-scale study of executive and workplace Coaching: the relative contributions of relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 68*, 189–207.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2000). *Methodology of research [Research methodology]*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPPS explained*. NY: Routledge.
- Hone, L. C., Jarden, A., Schofield, G., & Duncan, S. (2014). Measuring Flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing, 4(1)*, 62–90.

- Hone, L., Jarden, A., & Schofield, G. (2014). Psychometric properties of the Flourishing scale in a Newzealand sample. *Social Indicators Research*, *119*, 1031–1055.
- Huppert, F. A., (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *1*, 907-925.
- Huppert, F. A., & So, T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, *110*, 837-861.
- John O. P., Donahue E. M., Kentle R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Kaiser, H.F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, *35*, 401-416.
- Kerlinger, F. (2001). *Behavioral research: research methods in Social Sciences [Research of behavior: Research methods in social sciences]*. Mexico: McGraw-Hill
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From languishing to Flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, *43*, 207-222.
- Kim, J., (2018). Validation of Korean Well-Being Scales for University Students: Flourishing, Positive and Negative Experience. *Korea Journal of Counseling Volume*, *19*, 51-72.
- Khodarahimi, S. (2013). Hope and Flourishing in an Iranian adult sample: Their contributions to the positive and negative emotions. *Applied Research in Quality of Life*, *8*, 361-372.
- Lévy-Mangin, J.P & Varela-Mallou, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales [Modelling covariance structures in the social sciences. Essential and advanced topics and special contributions]*. Madrid: Gesbiblo.
- Lorenzo- Seva, U., & Ferrando, PJ (2006). FACTOR: a computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behaviour Research Methods*, *38*, 88-91.
- Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of psychology*, *139*, 439-457.
- Martín-Albo, J., Núñez, JL, Navarro, JG & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish Journal of Psychology*, *10*, 458-467.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Perera, M. J., Meade, M. A., & DiPonio, L. (2018). Use and psychometric properties of the Flourishing Scale among adults with spinal cord injury. *Rehabilitation Psychology*, *63*(2), 250-257.
- Plaisant, O., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelsohn, G. A., & John, O. P. (2010). Validation through factorial analysis of the French Big Five Inventory (BFI-Fr). Convergent analysis with NEO-PI-R. *Annales Médico-Psychologiques*, *168*, 97–106.
- Pozo, C., Garzón, A., Bretones, B. & Ligia, C., (2016) Psychometric properties and dimensionality of the "Flourishing Scale" in Spanish-speaking population. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, *14*, 175-192.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality* 65, 530-565.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual review of psychology*, 52, 141–166. Palo Alto, CA: Annual Reviews/Inc.
- Sanjuán, P., Pérez AM, & Bermúdez, J., (2000). The general self-efficacy scale: psychometric data from the Spanish adaptation. *Psicothema*, 12, 509-513.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology*, 46, 69–88.
- Schumacker, R.E. , & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Silva, A. J., & Caetano, A. (2013). Validation of the Flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social Indicators Research*, 110(2), 469–478.
- Sumi, K. (2014a). Reliability and validity of japanese versions of the Flourishing scale and the scale of positive and negative experience. *Social Indicators Research*, 118(2), 601–615.
- Sumi, K. (2014b). Temporal stability of the japanese versions of the Flourishing scale and the scale of positive and negative experience. *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 4, 140.
- Tang, X., Duan, W., Wang, Z., & Liu, T. (2014). Psychometric evaluation of the simplified chinese version of Flourishing scale. *Research on Social Work Practice*, 26(5), 591–599. 5.
- Timmerman, M.E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220.
- Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J., & Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema* 25, 100-106.
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S., & Guilbert, L. (2015). Psychological Flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences* 88, 1-5.
- Zhuang M, She Z, Cai Z, Huang Z, Xiang Q, Wang P and Zhu F (2018). Examining a Sequential Mediation Model of Chinese University Students' Well-Being: A Career Construction Perspective. *Frontiers in Psychology* 9, 593.



Capítulo 5

DISCUSIÓN GENERAL



DISCUSIÓN GENERAL

El objetivo general de esta tesis doctoral era dar los primeros pasos para llegar a formular una Teoría Integral de la Existencia y el Desarrollo Humanos basada en la Inteligencia Energética, de su Práctica y de su Proceso de Mejora (el Coaching y la Facilitación Energéticos). Para ello hemos formulado unos objetivos específicos que han constituido sucesivas aproximaciones a la meta anteriormente enunciada. Entre ellos encontramos: 1) Dar un paso más en la agenda investigadora que plantean Schippers y Hogenes (2011) aportando luz y algunas respuestas a los interrogantes planteados relativos al papel de la energía en el comportamiento humano, la inteligencia, el trabajo, el desarrollo del potencial humano, la capacidad de las personas para llevar a cabo elecciones coherentes con su Propósito y vivir una vida con mayor sentido y plenitud. 2) Indagar sobre el saber de lo que Jaspers (1949) denomina *La Trascendencia* y que según el autor, podría requerir un salto cognoscitivo y proporcionar los conocimientos clave para aspirar a una existencia humana plena. Desde nuestra perspectiva, esto supone también, desvelar algunas claves relacionadas con ese misterio al que se refiere Rogers cuando apunta la existencia de un algo “inalienable que ninguna ciencia del psiquismo es capaz de encerrar, que ninguna autoridad exterior, ni mucho menos la del terapeuta debe manipular, controlar ni dirigir en nombre de sus propias normas” y que desde su perspectiva, “no se sitúa únicamente al nivel de la psique, sino que pertenece al dominio del ser, de un desconocido que reside en el corazón de cada persona” Dertevelle (2011: 16-17). 3) Mostrar la relación existente entre Energía, Inteligencia y Trascendencia. 4) Ahondar en la naturaleza del factor “g” de inteligencia de Spearman (1927), definido como “*mental energy*”. 5) Ofrecer las bases científicas de una metodología de desarrollo humano que facilite vivir una vida más equilibrada y con mayor sentido.

Con el fin de avanzar en estos objetivos planteamos unas hipótesis cuyo cumplimiento analizaremos seguidamente:

A partir de los hallazgos encontrados (desarrollados en el artículo I) , **aceptamos la primera hipótesis planteada** que establece la existencia de la Inteligencia Energética como la capacidad de las personas para identificar las energías que habitan dentro y fuera de sí mismas, distinguirlas unas de otras y utilizar esa información para la consecución de objetivos (propios y colectivos) acordes con su propósito de vida. A pesar de que se trata de un constructo novedoso, lo que no nos ha permitido encontrar antecedentes en publicaciones científicas sobre el mismo, si hemos encontrado relaciones con los trabajos de otros autores, que exponemos a continuación.

Por una parte, desde la perspectiva teórica, Arranza (2010) describe el Modelo de 5 Inteligencias de Gustavo Bertolotto en el que ya se muestran algunas de las dimensiones que nosotros hemos planteado teóricamente en el Modelo de Inteligencia Energética y que posteriormente hemos podido demostrar empíricamente al analizar la estructura psicométrica del Inventario de Inteligencia Energética (IEN-33). A saber: La Inteligencia Corporal, la Inteligencia Emocional, La Inteligencia Lingüística y la Inteligencia Espiritual. Sin embargo, Arranz y Bertolotto no hablan de Consciencia Energética, y enumeran la Inteligencia Energética como una más de su modelo (sería la quinta), al mismo nivel que las anteriores y no el resultado de la actuación holística, continua e indivisible de las demás, aspecto que tanto teórica como empíricamente es parte esencial y diferencial del Modelo de Inteligencia Energética (Pérez-Moreiras y Boada Grau, 2020).

Por otra parte, desde el punto de vista conceptual, son numerosos los antecedentes que encontramos en la literatura psicológica (pre y post experimental) que conectan Energía, Psicología e Inteligencia desde Aristóteles hasta nuestros días. La misma palabra

Psicología tiene su origen en el griego clásico donde *psyché* significa alma o espíritu. El alma es el hálito o soplo de vida. Ese hálito de vida es la energía que nos da la vida. Para Aristóteles el alma es también: “entelequia primera de un cuerpo natural organizado”. Entelequia significa “tener fin en si mismo” (del griego: ἐντελέχεια *entelejeia*, combinación de *enteles* ‘completo’, *telos* ‘fin’, ‘propósito’ y *echein* ‘tener’). Como seres humanos, somos Energía que tiene un Propósito de Vida. Aristóteles llama intelecto a la parte racional del alma humana (López, 2013). A esa parte del hálito de vida que tiene capacidad para obtener el conocimiento de los universales abstractos. Por su parte, Tomás de Aquino afirma que en las tareas educativas los maestros solo pretenden excitar las energías latentes de los alumnos y ayudarles a saber (Plucker y Esping, 2014). Fichte identifica la llave maestra de la comprensión de la mente con el principio de la conservación de la energía (Spearman, 1927). Para Herbart las ideas proceden de la experiencia y son cómo átomos con energía y conciencia (López, 2013). Galton considera imprescindible la energía antes de conseguir la eminencia y tiene en cuenta la energía, la persistencia y el intelecto al factorizar los ingredientes del éxito (Simonton, 2003). William James escribe en su obra *Energía de los Hombres* (1907) sobre la suma de energía disponible y considera que ser capaz de mantener elevado el mismo nivel de energía vital es la cosa más importante que puede sucederle a un hombre; Dewey (1934) asigna a la energía un papel predominante como impulsora del proceso vital y creativo. McDougall (1933) afirma que la energía es algo que postulamos en aras de introducir orden y sistemática a nuestras explicaciones del curso de los eventos, y en su *Psicología Hórmica* (del griego *horme*, impulso, energía vital) defiende que en toda persona existe un propósito que la impulsa a actuar.

Ya en el marco de la Psicología Experimental, grandes investigadores y estudiosos de la Inteligencia relacionan esta con la Energía. De esta manera, Wundt denomina

apercepción a la actividad mental básica, que es el foco de atención del campo de la conciencia en un momento dado; como tal es una actividad cognoscitiva que acepta las relaciones lógicas de los contenidos mentales (Brennan, 1999). Esta apercepción sería imposible sin la actuación de la energía que hace que emisor y receptor conecten; Spearman en 1904 define *g* como energía mental (“*mental energy*”) y en 1927 crea La Hipótesis de Energía Mental (Spearman, 1927). Para Spearman, *g* tiene que ver con el “poder”, la “fuerza” o en particular “la energía” mentales. Thurstone evidencia *g* en estudios con niños (Ruzgis, 1994) y Vernon (Teoría Jerárquica, Vernon, 1979) comprueba que representa la mayor fuente de variación en la inteligencia. Jensen (1979) infiere que *g* es de considerable importancia en la vida real por el hecho de que constituye el componente más grande de la varianza total en todas las pruebas estándar de inteligencia o coeficiente intelectual, y es, con mucho, el componente más grande de la varianza en el rendimiento escolar. También Anderson (1983) habla de *W* “energía atencional”, o activación de recursos, que subyace a la precisión y velocidad de realización de tareas, incluso en las tareas más simples. Por su parte Eysenck se basa en *g* para formular su Teoría del *Arousal* (1990) y Kyllonen (1995) y Wittman y Süß (1999) comienzan a utilizar el enfoque “Componentes de Arquitecturas Cognitivas” para estudiar la inteligencia. Este enfoque, sostiene que los recursos atencionales disponibles para el individuo se refieren a propiedades estructurales dentro del sistema de procesamiento de información y tienen que ver con la reserva de energía, la energía mental y la carga de trabajo.

En la Psicología moderna se amplía el concepto de Inteligencia. Así, encontramos como Gardner introduce las Inteligencias Múltiples y afirma que se generan diferentes tipos de inteligencia a partir de reservas separadas de energía mental, añadiendo que cada uno de estos grupos de reservas de energía mental, permite al individuo resolver

problemas y crear productos que se valoran dentro de uno o más entornos culturales (Gardner, 1983/2003). Por su parte Sternberg y Berg (1986) resaltan algunas de las definiciones de inteligencia entre las que encontramos “Es un conjunto de aptitudes implicadas en el logro de metas racionalmente elegidas”, y distinguen dos tipos de inteligencia: a) las capacidades como velocidad y energía mental y b) las disposiciones tales como la de ser autocrítico.

Igualmente aceptamos la segunda y terceras hipótesis planteadas. El Inventario de Inteligencia Energética (IEN) se ha mostrado suficientemente válido y fiable, como para medir la Inteligencia Energética con rigor (artículo I). Confirmamos psicométricamente la existencia del Modelo Simple de Inteligencia Energética formado por 5 factores: 1) la Inteligencia Corporal y de Movimiento (ICyM), 2) la Inteligencia Emocional (IE), 3) la Inteligencia Lingüística (IL), 4) la Inteligencia Transitivo-Espiritual (ITE) y 5) la Consciencia Energética (CE).

Si bien, como hemos mencionado antes, carecemos de antecedentes experimentales en el estudio de la Inteligencia Energética, muchos son los autores que previamente han estudiado teórica y empíricamente estos factores por separado y los han relacionado con el crecimiento del individuo, la inteligencia y el desarrollo del talento. Así encontramos antecedentes que comprueban la importancia de saber regular la energía proveniente del cuerpo y del movimiento, factor Inteligencia Corporal y de Movimiento en el Modelo de Inteligencia Energética (ICyM), para la conservación de la salud en: Ravaja y Keltikangas-Järvinen (1995); Vidarte, Vélez, Sandoval y Alfonso Mora (2011); Golec de Zavala, Lantos y Bowden (2017); Pommier et al. (2018) y Voderholzer, Hessler, Lustig y Läge (2019) y la realización de cualquier trabajo. Además se encuentran en la línea de los supuestos desarrollados por Ajuriaguerra (1973), Alcaide (1996), Berruezo

(2002), Bloch (1989), Camps (2002), Cuddy (2015), Damasio (1994), Dentin *et al.* (2006), Lowen (1977), Scherer y Ekman (1982), Toro (2007), Valdez (1988) y Wallon (1987).

Los datos que hemos obtenido relativos a la energía que proviene de las emociones y el estudio de la Inteligencia Emocional (IE), segundo factor componente de la Inteligencia Energética, son con acordes con los encontrados por: Bar-On (1985) que diseña un inventario para medir Inteligencia Emocional y una teoría para explicarla; Salovey y Mayer (1993) que formulan la definición de inteligencia emocional que hemos incorporado a nuestro estudio; Reeve (1994) que estudia su papel en los proceso de consecución de objetivos; Goleman (1995) que ahonda en su estudio y difunde sus beneficios; Cooper y Sawaf (1997) que analizan su efecto en las pasiones creadora y solucionadora; Mayer, Caruso y Salovey (2000) que desarrollan el MSCEIT para medirla; Servan-Schreiber (2004) que comprueban que la Inteligencia Emocional maximiza la energía vital que hay en el individuo y López-Cruz, Salamone y Correa (2018) que comprueban como la energía percibida influye decisivamente en los diagnósticos y tratamientos de la depresión. En suma, todos ellos resaltan la importancia de las emociones para una correcta gestión de la energía y el comportamiento humanos, así como, su efecto en la capacidad del individuo para influir positivamente en sí mismo, en su entorno y en la posibilidad de alcanzar metas.

Los resultados obtenidos para la Inteligencia Lingüística (IL) son también acordes con a los hallados por Marteau (1989); Rothman y Salovey (1997) y Levin y Gaeth (1988) cuando estudian el uso del lenguaje en procesos de enmarcamiento y en su importancia sobre la cognición, así como los logrados por (Lehmann, 1994; Chomsky, 2011) cuando se aproximan a la estructuración de la mente, el intelecto, la configuración de la realidad

y de la propia identidad. Otros autores antecedentes en esta concepción son: Austin (1962), Echeverría (1994), Olalla (2019), Searle (1977) y Wittgenstein (1961).

Los resultados obtenidos para la Inteligencia Transitivo Espiritual (ITE) tienen relación teórica con los análisis hechos por la *Purposive Psychology* u *Hormic Psychology* (McDougal, 1933), así como las teorías de Jaspers (1949), Rogers (1977), Wallon (1987), Wechsler (1939) cuando afirma que la inteligencia es el conjunto de habilidades o capacidad global del individuo para actuar con un propósito, pensar racionalmente y tratar eficazmente con su entorno. También se relacionan con el trabajo de Belf (2002) que interviene acompañando a sus clientes a definir su Propósito de Vida; Collings y Harper (2007) cuando formulan que el espíritu y la energía son parte fundamental de un proceso de Coaching profundo; Pérez López (1992) que habla de Motivación Transitiva o Trascendente como la que impulsa de forma más completa y consistente al ser humano. Antecedentes experimentales de esta inteligencia encontramos en Csikszentmihalyi (1990), Diener Biswas-Diener (2008), Zohar y Marshall (2000), Emmons (1999), Amram y Dryer (2007) y Brian y DeCicco (2009), que demuestran la existencia de una dimensión espiritual en el ser humano que le conecta con aquello que es más grande y da sentido a su vida. También con Ryan y Frederick (1997) cuando estudian la vitalidad y la energía como una experiencia psicológica relacionada con el espíritu, así como los de Seternberg (2018) relacionados con la Inteligencia Exitosa. Psicométricamente hemos hallado relación entre los constructos de Fluir (*Flow*; Csikszentmihalyi, 1990), Florecer (*Flourishing*; Diener Biswas-Diener, 2008) e Inteligencia Energética, en especial con el factor Inteligencia Transitivo Espiritual (ITE), como se muestra en los artículos 2 y 3 desarrollados en este estudio.

Por último y en relación con el último factor que compone la Inteligencia Energética, la Consciencia Energética (CE), los resultados obtenidos concuerdan con los

presentados por Csikszentmihalyi (1975/2000) sobre la relación entre energía, motivación intrínseca y vivencia de Experiencias Óptimas; Ash (1913), Cross et al. (2003) y Bruch y Ghoshal (2003) sobre energía productividad, creatividad y capacidad de influencia positiva y Schippers y Hogenes (2011) al estudiar la energía y su efecto en el éxito y el mejor desempeño en las organizaciones. Teóricamente los resultados obtenidos se encuentran en la línea de los trabajos de Chapman (2010), Csikszentmihalyi (1990), Diener (1984), Lowen (1977), McCraty (2017), Seligman (2003), Pérez López (1992), Waterman (1984) y Yela (1996), entre otros.

Los resultados obtenidos nos llevan a **aceptar la cuarta hipótesis** que preveía la relación significativa entre la Inteligencia Energética y otros constructos ya validados por la Psicología (artículos I, II y III). Como hemos apuntado anteriormente queda probada la relación entre la Inteligencia Energética, el *Flow* y el *Flourishing*, variables a las que hay que añadir la Personalidad, la Autoestima y la Autoeficacia. A este respecto, carecemos de evidencia científica previa debido a la novedad del constructo. Sin embargo cuando hemos estudiado el *Flow* y el *Flourishing* con mayor detenimiento (artículos II y III respectivamente), al ser variables asociadas a la Inteligencia Energética, hemos podido comprobar que ambas también correlacionan de forma significativa con la mayoría de los factores de Personalidad estudiados, con la Autoestima y la Autoeficacia.

Además, con el fin de proveer al Coaching en su conjunto y la Psicología Coaching de herramientas adecuadas, hemos logrado con esta tesis doctoral, adaptar dos escalas para su uso en este tipo de procesos: la Escala Breve de Flow (*Short Dispositional Flow Scale S DFS*) (artículo II) y la Escala de Flourishing (*Flourishing Scale F-5*) (artículo III) en adultos que hablan español.

Como consecuencia de todo lo anterior y en relación con la **quinta hipótesis planteada**, las tres herramientas: el Inventario de Inteligencia Energética IIEN analizado

en el artículo I; la Escala Breve de *Flow* S DFS, analizada en el artículo II y la Escala de *Flourishing* F5, analizada en el artículo III, pueden ser utilizadas con suficientes garantías de validez y fiabilidad en proceso de Coaching Energético, caracterizados por considerar la energía como elemento primordial del proceso. A este respecto hemos podido llevar a efecto con buenos resultados, un proyecto piloto de Coaching Energético de Equipos en una organización (y otros que no hemos documentado por la extensión ya elevada de esta disertación) en base a estas herramientas y metodología de intervención, cuyos resultados evaluados por los propios participantes y la dirección de RRHH se encuentran en los anexos. Es de esperar que en el futuro sigamos realizando mediciones que nos permitan comprobar la efectividad del Coaching Energético como metodología de trabajo eficaz en procesos de desarrollo del talento tanto en el mundo de las *executive* como en *life coaching*.



Capítulo 6

CONCLUSIONES GENERALES





CONCLUSIONES GENERALES

Las conclusiones generales a las que llegamos con el presente estudio, son la siguientes:

1. Se ha construido una escala de evaluación de la Inteligencia Energética (Pérez-Moreiras y Boda-Grau, 2020) y se constata que tiene una buena bondad psicométrica en cuanto a la estructura interna, la fiabilidad y los indicios de validez. La escala consta 33 ítems y 5 dimensiones: La Inteligencia Corporal y de Movimiento (ICyM) compuesta por 6 ítems, la Inteligencia Emocional (IE) compuesta por 7 ítems, la Inteligencia Lingüística (IL) compuesta por 7 ítems, la Inteligencia Transitiva-Espiritual (ITE) compuesta por 5 ítems y la Consciencia Energética (CE) compuesta por 8 ítems.
2. Se demuestra que la Inteligencia Energética es predicha por un conjunto de variables como: el Fluir (*Flow*), el Florecer (*Flourishing*), la Personalidad, la Autoeficacia y la Autoestima.
3. Se ha adaptado la *Short Dispositional Flow Scale* (S DFS) al español en población trabajadora resultado una *Short Scale* unifactorial de 10 ítems. Esta escala tiene una estructura interna adecuada, así como, óptima fiabilidad e indicios de validez.
4. Se muestra que hay un conjunto de variables que son predictoras del Fluir (*Flow*). Dichas variables son la Personalidad, la Autoeficacia y la Autoestima.

5. Se ha adaptado al español la *Psychological Well-Being Scale (Flourishing Scale)* (Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener *et al.*, 2009) en población trabajadora. Se ha obtenido una escala unifactorial de 5 ítems. Dicha escala presenta unos adecuados índices de estructura interna, de fiabilidad y de validez.

6. Entre las variables que predicen el Florecer (*Flourishing*) se han encontrado la Personalidad, la Autoestima y la Autoeficacia.

Capítulo 7

CONTRIBUCIONES, LIMITACIONES, PERSPECTIVAS DE FUTURO Y APLICABILIDAD





7.1 CONTRIBUCIONES

Con este trabajo hemos logrado:

1. Mostrar como la Energía es un constructo presente y esencialmente unido a la historia de la Psicología y del comportamiento humano.

2. Verificar el protagonismo de la Energía, así como, de los factores asociados a la Inteligencia Energética:

1. El cuerpo y el movimiento
2. La emoción y los estados anímicos
3. El pensamiento y el lenguaje
4. La transitividad-espiritualidad
5. La consciencia de conexión energética entre todo lo existente

en la concepción de la inteligencia a lo largo de su historia, desde sus orígenes hace 2,5 millones de años con la aparición del *homo sapiens*, hasta nuestros días.

3. Probar científicamente la existencia de un nuevo constructo, la Inteligencia Energética, que definimos como la capacidad de todo ser humano para:

- 2.1. Identificar las energías que habitan dentro y fuera de uno mismo.
- 2.2. Distinguir unas de otras.
- 2.3. Utilizar esta información para la consecución de objetivos propios y colectivos.
- 2.4. Llevar a cabo elecciones más coherentes con su Propósito de Vida.
- 2.5. Vivir una vida con mayor sentido y plenitud (*Wellbeing*, BienSer-Estar).

4. Operativizar la Inteligencia Energética mediante el diseño y la validación del Inventario de Inteligencia Energética IEN-33 en adultos trabajadores que hablan español.
5. Evidenciar la relación del Constructo de Inteligencia Energética con otras variables Psicológicas como la Personalidad, la Auto-estima, la Auto-eficacia, la Capacidad para Fluir (*Flow*) y la Capacidad para Florecer (*Flourishing*).
6. Poner al servicio de la Psicología del Trabajo, de la Psicología Coaching y del Coaching en su conjunto, instrumentos que permitan medir más y mejor aspectos relacionados con la dimensión energética del ser humano y de su comportamiento en entornos organizativos. Así se han validado también en adultos trabajadores que hablan español las escalas de Fluidez (Escala Breve de Fluidez, *Flow-S DFS*) y La Escala de Florecimiento o Bienestar Psicológico (*Flourishing-F5*).
7. Quedan expuestos algunos de los materiales utilizados para intervenir en entornos laborales y de vida mediante Coaching Energético en base al constructo de Inteligencia Energética.
8. Quedan expuestos los niveles de satisfacción de profesionales que han vivido la experiencia piloto de Coaching Energético utilizando estos instrumentos y el constructo de Inteligencia Energética en entornos ejecutivos.

7.2. LIMITACIONES

En cuanto a las limitaciones debemos comentar las derivadas de:

- 1) La metodología de recogida de datos: la utilización de un muestreo incidental y no probabilístico que recomienda ser cautos en la generalización de los resultados.
- 2) La utilización de auto-informes, por lo que los resultados pueden estar contaminados por la varianza del método común. Sería muy interesante poder complementar estas medidas con técnicas de 360° e instrumentales biológicas (*biofeedback*) como las desarrolladas por *HeartMath Institute*, con los que hemos establecido ya una relación de colaboración, de la cual esperamos en el futuro, se puedan derivar estudios conjuntos que permitan superar esta limitación.
- 3) La transversalidad del diseño de investigación (las relaciones entre las variables deben ser interpretadas con precaución), ya que no permite realizar nuevas tomas de datos a lo largo del tiempo con la misma muestra.

7.3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

En cuanto a las perspectivas de futuro debemos comentar las derivadas del enunciado de nuestro objetivo general: “Dar los primeros pasos para llegar a formular una Teoría y una Práctica de la Existencia y el Desarrollo Humanos: La Teoría de la Inteligencia Energética y la Práctica del *Coaching* Energético Basado en la Evidencia”. Dar los primeros pasos, supone solo eso, empezar a caminar y tomar conciencia del largo camino que queda por recorrer para lograr un objetivo tan ambicioso como formular una teoría del desarrollo humano y demostrar su validez en su aplicación práctica. Para llegar a lograrlo es necesario:

- 7.3.1. Consolidar una línea de investigación que perdure, adhiriendo a más organizaciones empresariales y académicas a este reto, de forma que contemos con suficientes datos e investigadores como para seguir estudiando los efectos de la Inteligencia Energética en entornos profesionales y de vida (en España y en el resto del mundo). Cabe mencionar los avances realizados en este sentido con la *TAMU (Texas A & M International University)*, la Universidad de Granada y *HeartMath Institute (USA)*, ciertas asociaciones empresariales y varias fundaciones dedicadas al desarrollo del potencial humano y la consciencia.
- 7.3.2. Ahondar en el estudio de los fundamentos biológicos de la Inteligencia Energética.
- 7.3.3. Estudiar la Inteligencia Energética en otros colectivos (rangos de edad) y culturas.
- 7.3.4. Avanzar más (hemos recogido datos y realizado algunos análisis previos que están sin explotar todavía) en las relaciones entre: el *Engagement*, la Calidad Personal y Organizacional (Vitalidad Emocional, Estrés Organizacional, Estrés

Físico, Estrés Emocional, Abandono y Riesgo para la Salud), la Satisfacción con la Vida, Inteligencia Emocional y la Inteligencia Energética.

7.3.5. Estudiar las relaciones existentes entre Inteligencia Energética, Liderazgo Energizante, Consecución de Resultados y Progreso Empresarial, Social y Ecológico.

7.3.6. Desarrollar la versión del IEN-33 para análisis 360° y desarrollar más herramientas de apoyo para utilizar en procesos de Coaching Energético Individual, Grupal y de Equipos en base al constructo de Inteligencia Energética.

7.4. APLICABILIDAD

Para finalizar, en cuanto a la aplicabilidad, esperamos que no solo la Psicología Coaching, sino también el Coaching, el Management y el Desarrollo Humano en su conjunto, se vean beneficiados al contar con un nuevo constructo, nuevas herramientas y una forma de intervenir en las organizaciones, que podrá permitir a directivos y mandos, psicólogos coaches, facilitadores de desarrollo y a otros coaches, adecuadamente formados para ello, abordar sus procesos de desarrollo del talento desde esta perspectiva energética, esencial a la hora de acompañar a colaboradores y clientes en su crecimiento, tanto individual como colectivamente (*Coaching* de Equipo y *Coaching* de Grupo).

Según el Foro Económico Mundial (*WEF-World Economic Forum*) en su reciente informe *Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reseat the Value in the New World of Work* (Agosto, 2020) realizado en colaboración con Willis Towers Watson, el capital humano puede ser el mayor activo de una empresa; puede hacer o deshacer la estrategia empresarial y es un diferenciador clave de su evolución.

A día de hoy se estima que los activos intangibles de una empresa, incluido el capital humano y la cultura, suponen el 52% del valor promedio de mercado de la organización.

Los presidentes y directores generales a menudo citan "personas" y "talento" como elementos de máxima prioridad; sin embargo, aún cuando las empresas reconocen la importancia de las personas, los marcos necesarios para la adecuada gestión del capital humano se han quedado obsoletos. Hoy más que nunca, dada la profunda crisis sin

precedentes que estamos viviendo como consecuencia de la pandemia provocada por la Covid-19, el ser humano y los medios necesarios para trabajar en su capacitación deben ser reconocidos como partes fundamentales del capital de una organización, así como, ocupar un lugar prioritario en las agendas de los altos cargos a la hora de tomar decisiones. Para ello es preciso integrar métricas relativas al capital humano con indicadores financieros y mediciones operativas.

El informe añade que desde la perspectiva de los accionistas, las organizaciones deberían mostrar niveles similares de énfasis y transparencia con respecto a las inversiones realizadas en capital humano y los resultados de las mismas, y remarca, cómo se han incrementado los esfuerzos para introducir medidas sólidas relacionadas con el capital humano en los informes financieros en los últimos años.

En esta línea, los investigadores que trabajamos en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, y en especial aquellos que nos dedicamos al Crecimiento y el Desarrollo del Talento, debemos seguir orientando nuestros esfuerzos en la formulación de constructos y la obtención de instrumentos que permitan operativizar y cuantificar los elementos que configuran ese talento y su repercusión en la vida y los resultados de las organizaciones, y de la sociedad en su conjunto. En este contexto la formulación del nuevo constructo de Inteligencia Energética, así como, el diseño y validación de herramientas, como son el Inventario de Inteligencia Energética IEN-33 (*Energetic Intelligence Inventory ENII-33*), la Escala Corta de Disposición al Flow (*Short Dispositional Flow Scale- S DFS*) y la Escala de Florecimiento F5 (*Flourishing F5*), que permitan identificar más claramente la energía que poseen cada uno de los profesionales que trabaja en una organización, su capacidad para incrementarla y gestionarla

adecuadamente, así como sus capacidades para vivir estados de flow y florecer dando lo mejor de sí mismos, son factores de especial importancia.

Creemos como Sternberg (2018), que ha llegado el momento de ir más allá del modelo de inteligencia general que ha dominado la profesión durante la historia de la Psicología como ciencia. Este modelo ha cumplido el importante propósito de establecer los tests como una de las contribuciones más importantes que la Psicología ha hecho a la sociedad (Anastasi y Urbina, 1997); al tiempo, la forma en que se conceptualizaba y medía la inteligencia necesitaba una reinención sustancial. El autor apunta que es importante examinar cuidadosamente las ventajas de los enfoques más nuevos y recomienda a investigadores y profesionales examinar la evidencia de la validez de estas alternativas para llegar al máximo de alternativas ventajosas. Sternberg apunta, como Dillon (1986) sugiriera en su momento, que un modelo debería ser evaluado en dimensiones tales como estandarización, confiabilidad, validez y utilidad. Además, debería añadirse un análisis de su aplicación en procesos de intervención para abordar mejor las demandas actuales en Psicología y lograr conexiones más defendibles entre evaluación y programación educativa.

Capítulo 8

REFERENCIAS



- Abelardo, P (1983). *Historia de mis desventuras*. Biblioteca Básica Universal.
- Ácragas de, E (1964). Sobre la naturaleza de los seres ; Las purificaciones. Aguilar.
- Agüero, M.J. y Correa, G. (2018). Salud mental y ciudadanía: Una aproximación genealógica. *Revista de Historia de la Psicología*, 39, 40–46.
- Ahmed, A. Q. (2011). *Avicenna's Deliverance: Logic*. Karachi: Oxford University Press.
- Aiken, L. R. (1996). *Assessment of Intellectual Functioning* (2a ed.). New York: Plenum Press.
- Ajuriaguerra, J. (1973). *Manual de psiquiatría infantil*. Toray Masson.
- Alcaide, A. (1996). El cuerpo del analista en el espacio terapéutico. En C. Alemány y V. García (Eds.) *El cuerpo vivenciado y analizado*. Desclée de Brouwer.
- Alexander, W. P. (1935). Intelligence, concrete and abstract. *British Journal of Psychology*, 6, 9-177.
- Alomá, E. y Malaver, M. (2007). Los conceptos de calor, trabajo, energía y teoremas de Carnot en textos universitarios de termodinámica. *Artículos Arbitrados*, 477-487. Research Gate.
- Alper, Ö.M. (2010). *İbnSina*. İstanbul: İsam.
- Amram, Y. (2007, February). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. *Paper presented at the 115th Annual Conference of the American Psychological Association*, San Francisco, CA.
- Amram, Y., y Dryer, C. (2007). The development and preliminary validation of the Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS). Unpublished manuscript.
- Anastasi, A. (1956/1983). Pruebas psicológicas. En CE Walker (Ed.), *Manual de psicología clínica: teoría, investigación y práctica* (Vol.1, pp.420-444). Homewood, enfermo: Dow-Jones Irwin.
- Anastasi, A. (1981). *Psicología diferencial*. (4ª ed.). Nueva York: Macmillan.
- Anastasi, A. (1992). What counselors should know about the use and interpretation of psychological tests. *Journal of Counseling and Development*, 70, 610–615.
- Anastasi, A., y Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Anderson, J. R (1980). *Cognitive psychology and its implications*. 1980. San Francisco: Freeman. Eighth edition, Worth Publishers.
- Anderson, J. R (2007). *How can the human mind occur in the physical universe?* New York: Oxford University Press.
- Aquino, T. de (1274/1988). *Suma de Teología*. Biblioteca de Autores Cristianos.
- Aravena, C. y Flores, E. (2017). *Modelos Jerárquicos y multifactoriales de Inteligencia II*. Research Gate. <https://www.researchgate.net/publication/313993530>
- Arias Gallegos, (2015). *Edwin Boring y la historia de la Psicología* . Publisher: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Editors: Tomás Caycho, Miguel Barboza). *Researchgate*. at: <https://www.researchgate.net/publication/279943783> en: Walter Blumenfeld / Edwin Boring
- Aristóteles, (412) *Acerca del Alma*. Biblioteca básica Gredos.
- Arranz, M.T. (2010). Coaching y Energía. En Bayon, F. *et al. Coaching Hoy* (pp. 266-280). Madrid: Ed Centro de Estudios Ramón Areces.
- Arslan, A. (2011). *İlkçağ Felsefe Tarihi 3 Aristoteles* . İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, pp. 223-224
- Austin, J.L. (1962). *How to do things with words*. Oxford University Press.
- Baessler, J., y Schwarcer, R. (1996). Evaluation of self-efficacy: Spanish adaptation of the scale of General Self-efficacy. *Ansiedad y Estrés* 2, 1-8.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661–689.
- Ballesteros Jiménez, 1983. ¿Estabilidad o modificabilidad de la Inteligencia? *Estudios de Psicología* 16, 67-83.
- Bar-On, R. (1988). *The development of a concept of psychological wellbeing*. [Unpublished doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa].
- Bar-On, R. (1997a). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): a test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (1997b). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). En R. Bar-On y J.D.A. Parker (eds.): *Handbook of emotional intelligence* (pp. 363-389). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2005). Emotional Intelligence and subjective wellbeing. *Perspectives in Education*, 23, 41-61.
- Barber Read, M.J. (2011). *Investigating organizational Coaching through an athletic Coaching comparison: determining high performance Coaching practices in organizations*. [BSc, Queen's University. University of British Columbia. Vancouver.]
- Barrionuevo, E. (2005). John Locke (1632-1704). Su vida, su obra y pensamiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36,1-10. <https://doi.org/10.35362/rie3672979>
- Barron, R (1963). *Creativity and psychological health*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Becker, Lawrence C. (Ed.). *Enciclopedia de ética*, vol. II, 1992. Garland Publishing, Inc., Nueva York, NY.
- Belf, T. (2002), *Coaching with spirit. Allowing success to emerge*. Pfeiffe.
- Benatuli, D., Castro Solano, A., y Torres, A. (2005) Inteligencia práctica: un instrumento para su Evaluación. *Revista de Psicología de la PUCP*, 2, 172-200.
- Benavente Barreda, J.M. (1968). El problema del concepto abstracto en Aristóteles. *Logos: Anales del Seminario de Metafísica*, 3, 51-74.
- Benson, P. L., Roehlkepartain, E. C., y Rude, S. P. (2003). Spiritual development in childhood and adolescence: Toward a field of inquiry. *Applied Developmental Science*, 7, 204–212.
- Berg, C. y Calderone, K. (1994). The role of problem interpretation in understanding the development of everyday problem solving. En R. Sternberg & W. Wagner (Eds.), *Mind in context*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Bergin, D.A. y Cizek, G.J. (2001). Alfred Binet. En JA Palmer (Ed.), *Cincuenta grandes pensadores sobre educación: De Confucio a Dewey* (págs. 160-164). Londres: Routledge.
- Berman, M.C., Jonides, J. y Kaplan, S. (2008). The Cognitive Benefits of Interacting with Nature. *Sage Journal. Psychol Sci.* 19, 1207-12.
- Berruezo, P.P. (2002). Las conductas motrices. En M. E. LLorca Linares, *La practica psicomotriz, una propuesta educativa mediante el cuerpo y el movimiento*. Málaga, España: Ediciones Aljibe.
- Berry, J. W. (1971). Ecological and cultural factors in spatial perceptual development. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 3(4), 324–336.

- Berry, J. W. y Bennett, J. A. (1992). The conceptions of cognitive competence. *International Journal of Psychology*, 27, 73-88.
- Binet, A., y Simon, T. (1905). Methodes nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux. *L'Année Psychologique*, 11, 191-244.
- Binet, A. y Simon, T. (1916). *El desarrollo de la inteligencia en los niños*. Baltimore, Williams y Wilkins. (Reimpreso en 1973, Nueva York: Arno Press; 1983, Salem, NH: Ayer Company).
- Bingham, W.V. (1919). Army personnel work. *Journal of Applied Psychology*, 3, 1-12.
- Bingham, W.V. (1937). *Aptitudes and Aptitude Testing*. Harper y Brothers.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale." [The satisfaction scale: Canadian-French validation of the Satisfaction with Life Scale]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 210-223.
- Bloch, S. (1989). Effector patterns of basic emotions: an experimental model of emotional induction. *Behavioral Brain Research*, 33, 317.
- Bonabeau, E. y Meyer, C. (2001). Swarm intelligence: a whole new way to think about business. *Harvard Business Review*, 79, 106-114.
- Boneau, CA (1998). Hermann Ebbinghaus: ¿En camino al progreso o por el sendero del jardín? En G.A. Kimble, y M. Wertheimer, (Eds.), *Retratos de pioneros en psicología (volumen 3)*, págs. 51-64. Mahwah, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Bono, J.E., Purvanova, R.K., Towler, A.J. y Peterson, D.B. (2009), "A survey of executive Coaching practices", *Personnel Psychology*, 62, 361-404.
- Boring, E. G., Werner, H., Langfeld, H. S., y Yerkes, R. M. (Eds.). (1952). *A History of Psychology in Autobiography, Vol. 4*. Clark University Press.
- Boring, E. G. (1933) *The Physical Dimensions of Consciousness*. The Century Co.
- Boyatzis, R.E., Goleman, D., y HayGroup (2001). *The Emotional Competence Inventory (ECI)*. Boston: HayGroup.
- Bozer, G., Sarros, J.C. y Santora, J.C. (2013), "The role of coachee characteristics in executive Coaching for effective sustainability", *Journal of Management Development*, 32, 277-294.
- Bratman, G.N, Daily G.C, Levy, B.J., y Gross, J.J (2015). The benefits of nature experience: Improved affect and cognition. *Landscape and Urban Planning*, 138, 41-50.
- Bredo, E. (2002). The Darwinian Center to the Vision of William James. En J. Garrison, R. Podeschi y E. Bredo (Eds.) (2002). *William James and Education* (pp. 1-26). New York: Teachers College Press.
- Brennan, J.F. (1999). *Historias y sistemas de la Psicología*. Pearson Educación.
- Brock, V. (2012) *Sources book of Coaching history*. Vikki G. Brock.
- Brock, V. (2016) La dimensión Energética del proceso de Coaching y del Desarrollo Humano. Conferencia 22 de Marzo 2016 en Madrid. Improving Network Multiversity.
- Brody, N. (2000). History of theories and measurements of intelligence. En R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press, 16-33.
- Brotheridge, C. M., y Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational y Organizational Psychology*, 76, 365-379.
- Browning, D. S. y Cooper, T. D. (2004). *Religious thought and the modern psychologies*. Minneapolis, MN: Augsburg Fortress.

- Bruch, H. y Ghoshal, S. (2002). Beware the busy manager. *Harvard Business Review*, 80, 62-69.
- Bruch, H. y Ghoshal, S. (2003). Unleashing organizational energy. *MIT Sloan Management Review*, 45, 45-51.
- Bueche, F. (1988). *Ciencias físicas*. Reverte.
- Burke, L. A., y Witt, L. A. (2004). Personality and high-maintenance employee behavior. *Journal of Business and Psychology*, 18, 349-363.
- Burt, C. (1921). *Pruebas mentales y escolares*. Londres: PS King and Son.
- Burt, C. (1935). *La mente subnormal*. Londres: Oxford University Press.
- Burt, C. (1957). *Las causas y tratamientos del atraso* (4ª ed.). Londres: University of London Press.
- Butcher, H. J. (1974). *La inteligencia humana*. Madrid: Marova.
- Cabañas, J. R. (2001). *Psicología*. Almadraba.
- Calderwood, C. (2009). *The role of trait neuroticism in predicting subjective fatigue states*. Atlanta: Georgia Institute of Technology.
- Camacho, C., Arias, D.M., Castiblanco, A. y Riveros, M. (2011). Revisión teórica conceptual de Flow: medición y áreas de aplicación. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 11, 48-63.
- Camps, M. (2002). El esquema corporal. En M. e. Llorca Linares, *La practica psicomotriz, una propuesta educativa mediante el cuerpo y el movimiento*. Málaga. España: Ediciones Aljibe.
- Capitán Díaz, A. (1984). *Historia del pensamiento pedagógico en Europa*. Madrid: Dykinso
- Carbajo, M.C. (2011). Historia de la inteligencia en relación a las personas mayores. *TABANQUE Revista Pedagógica*, 24, 225-242.
- Carrillo, M (2012). *Inteligencia, conducta adaptativa y calidad de vida. Interacciones explicativas de la discapacidad intelectual y la intervención optimizadora*. [Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona].
- Carroll, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*. Cambridge, England: University of Cambridge Press.
- Carroll, J. B. (1996). A three-stratum theory of intelligence: Spearman's contributions. En I. Dennis & P. Tapsfield (Eds.), *Human abilities: Their nature and measurement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Caruso, D.R., y Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager*. Jossey-Bass.
- Casas Aznar, F. (2004). De afrontar problemas sociales a promover la calidad de vida. *Revista de Historia de la Psicología*. 25, 305-322.
- Castaño, G. (2004). *Independencia de los estilos de aprendizaje de las variables cognitivas y afectivo motivacionales*. [Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid].
- Cattell, J. M. (1890). Mental tests and measurements. *Mind*, 15, 373-380.
- Cattell, J. M. (1904). *The conceptions and methods of psychology*. Popular Science Monthly (1904).
- Cattell, R.B. (1941). Algunas cuestiones teóricas en las pruebas de inteligencia de adultos. *Boletín psicológico*, 38, 592.
- Cattell, R.B. (1950). *Personalidad*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Cattell, R.B. (1971). *Habilidades: Su estructura, crecimiento y acción*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Cattell, R.B. (1987). *Inteligencia: Su estructura, crecimiento y acción*. Nueva York: Elsevier.

- Castorina, J. A. (2016). Las concepciones del mundo y los valores en la investigación psicológica. *Cuadernos de Pesquisa*, 46, 362-385.
- Castro Solano, A. (2010). *Fundamentos de Psicología Positiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Cavanagh, M: <https://sydney.edu.au/science/about/our-people/academic-staff/michael-cavanagh.html>.
- Cavanagh, M. J., Grant, A. M. y Kempt, T. (Eds.) (2005). *Evidence-based Coaching: Volume 1: theory, research and practice from the behavioral sciences*. Bowen Hills, QLD: Australian Academics Press.
- Cavanagh, M. (2006). Coaching from a systematic perspective: A complex adaptive conversation. En D. R. Stober y A. M. Grant (Eds.), *Evidence based Coaching Handbook: putting best practices to work for your clients*, (pp. 313-354). New Jersey: John Wiley y Sons.
- Cavanagh, M. (2020). Vale Professor Anthony Grant. University of Sydney: <https://www.sydney.edu.au/science/news-and-events/2020/02/07/vale-professor-anthony-grant.html>
- Chapman, L. (2010). *Integrated Experiential Coaching*. London: Karnac Books.
- Charcot, J.M. (1875). Sur les localizations cerebrales. *Comptes-Rendus des Séances et Mémoires de la Société de Biologie*, 24, 400-404.
- Charcot, J.M. (1877). *Lectures on the diseases of the nervous system, delivered at La Salpêtrière*. London.
- Charlesworth, W. R. (1976) Human intelligence as adaptation: an ethological approach, En Resnick, L. B. *The Nature of Intelligence*. New York: John Wiley, pp. 147-168.
- Charlesworth, W. R. (1982/2010). *The epigenetic connection between genes and culture: Environment to the rescue*. Cambridge University Press
- Chomsky, N. (1968). *El lenguaje y el entendimiento*, Barcelona: Seix-Barral.
- Ceci, S. J. (1990). *On intelligence, more or less: A bioecological treatise on intellectual development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ceci, S. J. (1996). *On Intelligence- A Biological Treatise on Intellectual Development*. Expanded Edition. Harvard University Press.
- Cianciolo, A. T., y Sternberg, R. J. (2004). *Intelligence: A brief history*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Claxton, G. (1998). Investigating human intuition: Knowing without knowing why. *The Psychologist*, 11, 217- 220.
- Claxton, G. (2018). *The learning power approach, Teaching Learners to Teach Themselves*. Autoedición.
- Claxton, G. (2018) *Powering up children, The Learning Power Approach to Primary Teaching*. Autoedición.
- Cole, M. (1996). *Psicología Cultural*. Ediciones Morata
- Collings, J. y Harper L. (2007). *Energetic Coaching: Being and Doing with Spirit*. Word Asosociation Publisher.
- Colom, R y Andrés-Pueyo, A. (1999). El estudio de la inteligencia humana: Recapitulación ante el cambio de milenio. *Psicothema*, 11, 453-476.
- Corral, F (2016). *Impacto del Coaching de equipos en los procesos y la eficacia del equipo: un estudio con dos equipos gestores de TI en el sector financiero-asegurador*. [Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid].
- Cox. C. (1926). *The early mental traits of three hundred geniuses*. Stanford, CA: Stanford University Press.

- Cox, E. and Bachkirova, T. (2007), “Coaching with emotion: how coaches deal with difficult emotional situations”, *International Coaching Psychology Review*, 2, 178-189.
- Cross, R., Baker, W., y Parker, A. (2003). What creates energy in organizations? *MIT Sloan Management Review*, 44, 51–56.
- Cross, R., y Parker, A. (2004). Charged up: Creating energy in organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 23, 3–14.
- Csikszentmihalyi, M. (1975/2000). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey Bass
- Csikszentmihalyi, M. (1990/2013). *Fluir (Flow), una Psicología de la Felicidad*. Barcelona, España: Kairos.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow*. New York: Basic Books.
- Cuddy, A. (2015). *El poder de la presencia*. Urano.
- Cuervo Escobar, J.E. (1962). Alcmeon de Crotona. www.revistas.unal.edu.co
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9, 203–213.
- Damasio, A. (1994). *El error de Descartes*. Drakontos Bolsillo.
- Danziger, K. (1997). *Naming the Mind: How Psychology Found Its Language*. London: SAGE Publications.
- Darteville, B. (2010). *La psicoterapia centrada en la persona según Carl Rogers*. Gaia Ediciones.
- Darwin, C. (1871/1980). *El origen del hombre*. Madrid: Alianza.
- Darwin, C. (1871, 1896). *The decent of man and selection in relation to sex*. New York: D. Appleton and Company.
- Das, J. P. (1994). Eastern views of intelligence. En R. Sternberg (Ed.), *Encyclopedia of human intelligence*. Nueva York: Macmillan.
- Davidson, R. J. (2005). Well-being and affective style: Neural substrates and biobehavioural correlates. En F. Huppert, N. Baylis, y B. Keverne (Eds.), *The science of well-being* (pp. 107–139). Oxford: Oxford University Press.
- Davidson, J. E. y Downing, C. L. (2000). Contemporary models of intelligence. En R. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Delahanty, G. (2005). El mundo de Spinoza. *Argumentos*, 48-49, 109-122.
- Dentin, R., Denecheud, P. D., Benhamed, F., Girard, J. y Postic, C. (2006). Hepatic Gene Regulation by Glucose and Polyunsaturated Fatty Acids: A Role for ChREBP. *JN The Journal of Nutrition*, 136, 1145-1149.
- Dweck, C.S. (1999b). *Autoteorías: su papel en la motivación, la personalidad y el desarrollo*. Filadelfia: The Psychology Press.
- Dweck C.S. y Leggett, E.L. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95, 256-273
- Dweck, C.S., Chiu, C., y Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6, 267-285.
- Dewey, J. (1886). Psychology as Philosophic Method. *Mind*, 11, 153-173. Retrieved September 29, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/2247469>
- Dewey, J. (2008). *El arte como experiencia*. Paidós.
- Díaz-Barriga, F. (2003). Cognición situada y estrategias de aprendizaje. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5, 105-117.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.



- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen R.J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., y Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., y Suh, E. M. (1999). National differences in subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 434–450). New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., y Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., y Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research Series 39*, 247-266.
- Díez-Fernández Lomana, C. (2010). *Museo de la evolución humana*. Everest.
- Dillon, R.F. (1986). Information processing and testing. *Educational Psychology*, 21, 161-174.
- Dilts, R., DeLozier, J. y Bacon, D. (2010). *NLP II. The Next Generation. Enriching the Study of the Structure of Subjective Experience*. Meta Publications, U.S.
- Doll, E. (1889/2019) *The growth of intelligence*. Creative Media Partners, LLC
- Doll, E. (1935). Be Vineland Social Maturity Scale: Manual of directions. *Training School Bulletin*, 22, 1-3.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Druker, S. (1994). *The ethics of enlightenment: An expanded perspective on the highest stage of moral development*. In M. Miller, y S. Cook-Greuter (Eds.), *Transcendence and mature thought in adulthood: The further reaches of adult development* (pp. 207–236). Lanham, MD: Rowman y Littlefield.
- Drum, J. (2007). A fruitful soil: what coaches can learn from how theatre directors in rehearsal create a learning environment. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 5, 34-44.
- Druyan, A., 2020). *Cosmos, mundos posibles*. National Geographic.
- Duff, W. (1767/1964). *Un ensayo sobre el genio original y sus diversas formas de ejercicio en la filosofía y las bellas artes, particularmente en la poesía*. Gainesville, FL: Scholars Facsímiles y reimpressiones.
- Duff, W. (1770/1973). *Critical observations on the writings of the most celebrated original geniuses in poetry*. Delmar, NY: Scholars Facsimiles and Reprints.
- Dweck, C. S. (2006) *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2012) *Mindset: How you can fulfill your potential*. New York: Random House.
- Ebbinghaus, H. (1902). *Grundzüge der Psychologie. 1. Band, 2. Theil*. Leipzig: Veit & Co.
- Ebbinghaus, H. (1908/1973). *Psychology: An elementary textbook*. New York: Arno Press.
- Echeverría, R. (1994). *La ontología del lenguaje*. J.C. Sáez editor.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., y Satpute, A. B. (2005). Personality from a controlled processing perspective: An fMRI study of neuroticism, extraversion,

- and self-consciousness. *Cognitive, Affective y Behavioral neuroscience*, 5, 69–181.
- Ellison, C. G. (1991). Religious involvement and subjective well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 32, 80–99.
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns*. New York: Guilford Press.
- Emmons, R. A. (2000a). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 3-26.
- Emmons, R. A. (2000b). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 57-64.
- Emmons, R. A. (2004). The psychology of gratitude: An introduction. In R. Emmons, y M. McCullough (Eds.), *The psychology of gratitude* (pp. 3–16). Oxford: Oxford University Press.
- Ennis, S.A., Otto, J., Goodman, R. y Stern, L.R. (2012), *The Executive Coaching Handbook: Principles and Guidelines for A Successful Coaching Partnership*. Wellesley, MA: The Executive Coaching Forum,
- Escorial Merino, J.M (2002). La teoría de la verdad de William James. [Tesis doctoral no publicada Facultad de Filosofía. Universidad Complutens de Madrid.].
- Esquirol, J. E. (1938). *Des maladies mentales considérées sous les rapports medical, hygiénique et médico-legal. 2 vol et un atlas de 27planches. Tomo II*. París: Chez J-B Bailliére.
- Eysenck, H. J. (1952). *The scientific study of personality*. Londres: Routledge y Kegan Paul.
- Eysenck, H. (1973). *The measurement of intelligence*. Baltimore: Williams y Wilkins.
- Eysenck, H. J. (1979). *La estructura y medición de la inteligencia*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Eysenck, HJ (1982). *Un modelo de inteligencia* . Nueva York: Springer-Verlag.
- Eysenck, H. J., Sánchez, M.C. y Kamin, L. (1983). *La confrontación sobre la inteligencia: ¿herencia-ambiente?* Pirámide.
- Eysenck, H. J. y Eysenck, M. (1985). *Personality and Individual Differences*, N.Y.: Plenum Press.
- Fancher, R. E. (1985). *Los hombres de inteligencia: los creadores de la controversia del coeficiente intelectual* . Nueva York: WW Norton & Company
- Fernández Macías, M.A., Godoy-Izquierdo, D., Jaenes Sánchez, J.C, Bohórquez, M.R. y Vélez, M. (2015). Flow y rendimiento para corredores de maratón. *Revista de Psicología del Deporte*, 24, 9-19
- Fernández, O., Muratori, M., y Zubieta, E. (2013). Bienestar eudaimónico y soledad emocional y social. *Boletín de Psicología* , 108, 7-23.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the trait meta-mood scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Ferrándiz, A., Lafuente, E. y Loredó, J. C. (2001). *Lecturas de historia de la psicología*. Madrid: UNED.
- Ferrater Mora, J. (1999). *Diccionario de Filosofía. Tomo II*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Ferreira, A., Almeida, L.S., Prieto, G. y Guisande, M.A. (2012). Memoria e inteligencia: interdependencia y contenidos de las tareas. *Universitas Psychologica*, 11, 455-467.
- Feynman, R.P (1963). *Lectures on Physics*. HTML edition
- Fidalgo, J.A. y Fernández, M.R. (2016). *Física y Química*. Ediciones Paraninfo.

- Finke, R. A., Ward, T. B. y Smith, S. M. (1992). *Creative cognition: theory, research and application*. Cambridge, Mass: MIT Press. Galbraith, J. R.
- Fichte, I. H. (1845) *Sämtliche Werke*. Berlin: Verlag von Veit und Comp.
- Fitzherbert, A. (1534/1730). *La Nouvelle Natura Brevium*. London, 1730
- Follet, M.P. (1926). The Giving of Orders. In j. Shafritz, J. S. Ott y Y.S. Jang (Eds.) *Classic of Organizational Theory* (pp. 152-158). Belmont: Thomson Wadsworth.
- Forsythe, G., Hedlund, J., Snook, S., Horvath, J., Williams, W., Bullis, R. *et al.* (Abril, 1998). *Construct validation of tacit knowledge for military leadership*. Presentado en el Encuentro Anual de la Asociación Americana de Investigadores de la Educación, San Diego, CA, EE. UU.
- Foster, R.G. y Kreitzman, L. (2017). *Circadian Rhythms, A very short introduction*. Oxford University Press.
- Frankl, V. F. (1966). Self-transcendence as a human phenomenon. *Journal of Humanistic Psychology*, 6, 97–106.
- Fredrickson, B. (2005). The broaden-and-build theory of positive emotions. En F. Huppert, N. Baylis, y B. Keverne (Eds.), *The science of well-being* (pp. 217–238). Oxford: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. y Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human Flourishing. *American Psychologist*, 60, 678–686.
- Galton, F. (1869). *Hereditary Genius*. MacMillan and Co.
- Galton, F. (1948). *Inquiries into human faculty and its development, 1883*. In W. Dennis (Ed.), *Century psychology series. Readings in the history of psychology* (p. 277–289). Appleton-Century-Crofts.
- García Acuña, S. (2018). *La revelación como prolegómeno de la filosofía de la religión: Esbozo sobre la fenomenología intencionada e irreductible de los fenómenos de revelación*. 6 (Studia Philosophica Matritensia). Universidad San Dámaso.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica* (1993/2019). Paidós Iberica.
- Gardner, H. *Creating minds* (1993).
- Gardner, H. (1999). Are there additional intelligences? The case for naturalist, spiritual, and existential intelligences. En J. Kane (Ed.), *Education, information, and transformation* (pp. 111-131). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gardner, H. (2000). A case against spiritual intelligence. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 27-34.
- Gay, J. y Cole, M. (1967). *The new mathematics and an old culture: A Study of Learning Among the Kpelle of Liberia*. New York: Holt, Rinehart, and Winston
- Gaylord, E.C. (1967). *Modern Coaching Psychology*. Dubuque, Iowa: W. C. Brown.
- Gettman, H.J. (2008). *Executive coaching as a developmental experience: a framework and measure of coaching dimensions*. [Tesis doctoral, University of Maryland, College Park, MD.].
- Glaserfeld, E. (1987). *The construction of knowledge: contributions to conceptual semantics*. Intersystems Publications.
- Glaserfeld, E. (1991). Despedida de la objetividad. En Watzlawick, P. y Krieg, P. *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo*. Gedisa Editorial.
- Goddard, H. H. (1912). *La familia Kallikak: un estudio sobre la herencia de la debilidad mental*. Nueva York: Macmillan.
- Goddard, H.H. (1920). *Eficiencia humana y niveles de inteligencia*. Princeton, Nueva Jersey: Princeton University Press.

- Godoy-Izquierdo, D., Vélez, M., Rodríguez, Z., & Jiménez, M. (2009). Flow in sport: Concept, evaluation and empirical findings. In APDA (Ed.), *Book of Abstracts of the XII Andalusian Congress of Psychology of Physical Activity and Sport*. Jaén: APDA.
- Goetz, CG, Bonduelle, M. y Gelfand, T. (1995). *Charcot: Construyendo neurología*. Nueva York: Oxford University Press.
- Goleman, D. J. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. J. (2001). An EI-Based Theory of Performance. En C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (pp. 27-44). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- González Labra, M.J. (2009). *Introducción a la Psicología del pensamiento*. Madrid: Trotta.
- González, M., López Cerezo, J. A., Luján, J. L. y Tortosa, F. (1998). La medición de la inteligencia desde sus orígenes europeos hasta el gran desarrollo norteamericano. En F. Tortosa Gil (Coord.), *Una historia de la psicología moderna* (pp. 399-415). Madrid: McGraw-Hill.
- González-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Lloret, S. (2006). Burnout and work Engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174.
- Goodenough, F. L. (1905). *Measurement of Intelligence by Drawings*. Yonkers-on-Hudson, NY: World Book Company.
- Goodenough, F. L. (1949). *Mental Testing: Its history, principles and applications*. New York, NY: Rinehart.
- Gould, S. J. (1978). Morton's ranking of races by cranial capacity: Unconscious manipulation of data may be a scientific norm. *Science*, 200, 503-509.
- Gould, S. J. (1997). *La falsa medida del hombre* (Ed. rev.). Barcelona: Crítica
- Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46, 86–96.
- Grant, A.M. (1999). Enhancing performance through Coaching: The promise of CBT. *Paper presented at the First State Conference of the Australian Association of Cognitive Behaviour Therapy (NSW)*.
- Grant, A.M. (2000). Coaching psychology comes of age. *PsychNews*, 4, 12–14.
- Grant, A.M. (2003). *Towards a psychology of Coaching: The impact of Coaching on metacognition, mental health and goal attainment*. [Dissertation Abstracts: 2003-95012-323].
- Grant, A.M. (2008). Personal life Coaching for coaches-in-training enhances goal attainment, insight and learning. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 1, 54–70.
- Grant, M. <https://instituteofcoaching.org/anthony-grant-phd>
- Grant, A.M. y Green, J. (2001). *Coach yourself: Make real changes in your life: It's your life, what are you going to do with it?* Pearson Education Limited.
- Grant, A.M. y Palmer, S. (18 May 2002). *Coaching Psychology*. Workshop and meeting held at the Annual Conference of the Division of Counselling Psychology, British Psychological Society, Turkey.
- Grant, A.M., Cavanagh, M., Palmer, S., Hetherington, A., Zarris, P., Passmore, J., Lane, D.A., Odendaal, A., Steler, R., Spaten, O.M., Raune, C., Kemp, T.J., García Sáiz, M., de la Osa, J.C., O'Riordan, S. y Nicholson, M. (2011). An international debate

- on developing an agenda for teaching Coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 6 No. 1. The British Psychological Society.
- Grant, A. y Cavanagh, M. (2018). Life Coaching. En E. Cox, T. Bachkirova, y D. Clutterbuck (Eds.), *The Complete Handbook of Coaching* (pp. 327-344). London: Sage.
- Green, C. D. (2009). Coleman Roberts Griffith: "Father" of North American sport psychology. En C. D. Green y L. T. Benjamin, Jr. (Eds.), *Psychology gets in the game: Sport, mind, and behavior, 1880–1960* (p. 202–229). University of Nebraska Press.
- Green, S., Oades, L.G. y Grant, A.M. (2005). An evaluation of a life-Coaching group program: Initial findings from a waitlisted control study. En M. Cavanagh, A.M. Grant and T. Kemp (Eds.), *Evidence-based Coaching, Vol. 1: Theory, research and practice from the behavioral sciences* (pp.127–142). Queensland: Australian Academic Press.
- Green, S. y Palmer. S, (2018). *Positive Psychology Coaching in Practice*. Green y Palmer Ed. Routledge.
- Greene, J. y Grant, A.M. (2003), *Solution-Focused Coaching: Managing People in a Complex World*. Harlow: Pearson Education.
- Greif, S. (2010), A new frontier of research and practice: observation of coaching behaviour. *The Coaching Psychologist*, 6, 97-105
- Griffith, C.R. (1926). *Psychology of Coaching: A Study of Coaching Methods from the Point of View of Psychology*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Griffiths, K.E. y Campbell, M.A. (2008). Regulating the regulators: paving the way for international, evidence-based coaching standards. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6, 19-31.
- Guilford, J. P. (1950) Creativity. *The American Psychologist*, 5, 444-454.
- Guilford, J. P. (1967). *La naturaleza de la inteligencia humana*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Gustafsson, J. E. (1984). A unifying model for the structure of intellectual abilities. *Intelligence*, 8, 179-203.
- Guthrie, W. K. C. (1999) *Historia de la filosofía griega. Vol. VI: Introducción a Aristóteles*. Madrid: Gredos.
- Guttman, L. (1944). General theory and methods for matrix factoring. *Psychometrika* 9, 1–16.
- Guttman, L. (1954). A new approach to factor analysis: the Radex. En P. F. Lazarsfeld (Ed.), *Mathematical thinking in the social sciences* (p. 258–348). Free Press.
- Haan de, E. y and Nieß, C. (2012). Critical moments in a coaching case study: illustration of a process research model. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 64*, 198-209.
- Haan de, E., Bertie, C., Day, A. y Sills, C. (2010). Critical moments of clients and coaches: a direct-comparison study. *International Coaching Psychology Review*, 5, 109-128.
- Hackney, C. H. (2007). Possibilities for a Christian positive psychology. *Journal of Psychology and Theology*, 35, 211–221.
- Hadot, P. (1995). *Philosophy as a way of life: Spiritual exercises from Socrates to Foucault* (A. Davidson, Ed., M. Chase, Tr.). Malden, MA: Blackwell.
- Hadot, P., Davidson, A., y Wissing, P. (1990). Forms of life and forms of discourse in ancient philosophy. *Critical Inquiry*, 16, 483–505.

- Halama, P. y Strizenec, M. (2004). Spiritual, existential or both? Theoretical considerations on the nature of higher intelligences. *Studia Psychologica*, 46, 239-253.
- Hall, G. S. (1948). The contents of children's minds, 1883. En W. Dennis (Ed.), *Century psychology series. Readings in the history of psychology* (p. 255–276). Appleton-Century-Crofts.
- Hall, G.S (1912). *Founders of Modern Psychology* (1912). D. Appleton.
- Hardy, D. S. (2000). A Winnicottian redescription of Christian spiritual direction relationships: Illustrating the potential contribution of psychology of religion to Christian spiritual practice. *Journal of Psychology and Theology*, 28, 263–275.
- Hearnshaw, LS (1979). *Cyril Burt, psicólogo*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Hebb, D. (1949). *The Organization of Behavior*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Hegel, G. W. F. (1807/1985). *Fenomenología del Espíritu*. México: Fondo del Cultura Económica.
- Hegel, G. W. F. (1812/1816). *Ciencia de la Lógica*. Abada Editores.
- Hellinger, B. (2001). *Las propias verdades del amor: Vinculación y equilibrio en relaciones cercanas*. Phoenix, AZ: Zeig, Tucker y Theisen.
- Helminiak, D. A. (1981). Meditation-psychologically and theologically. *Pastoral Psychology*, 30, 6–20.
- Herbart, J.F. (1816/1834). *Lehrbuch der Psychologie [Textbook of Psychology]*. SW IV: 295–436.
- Hergenhahn, B. R. (2001). *Introducción a la historia de la psicología*. Madrid: Paraninfo
- Hernez-Broome, G. y Boyce, L.A. (2011). Preface. En Hernez-Broome, G. and Boyce, L.A. (Eds), *Advancing Executive Coaching: Setting the Course for Successful Leadership Coaching* (pp. xvii-xxii). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Herrnstein, R. J., y Murray, C. (1994). *The bell curve: Intelligence and class structure in American life*. New York: Free Press.
- Higgins, E. T., Grant, H., y Shah, J. (1999). Self-regulation and quality of life: Emotional and nonemotional life experiences. En D. Kahneman, E. Diener, y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 244–266). New York: Russell Sage Foundation.
- Hipona, A. de (ca 406/ 2017). *Confesiones*. Planeta
- Hipona, A. de (2011). *El libre albedrío. Obras completas de San Agustín*. 41 volúmenes. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos.
- Hobbes, T. (1651/2018). *Leviathán*. Alianza Editorial.
- Hobbes, T. (1772/2016). *De la nature humaine*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Holoviak, S.J. (1982). The impact of training on company productivity levels. *Performance y Instruction*, 21, 6-8.
- Hood, R. W., Jr., Hill, P. C., y Spilka, B. (2009). *Psychology of religion*. New York: Guilford Press.
- Horn, J.L. (1965). *Inteligencia fluida y cristalizada: un estudio analítico de factores de la estructura entre las habilidades mentales primarias*. [Tesis doctoral. Universidad de Illinois].

- Horn, J.L. y Cattell, R. B. (1966a). Refinamiento y prueba de la teoría de las inteligencias generales fluidas y cristalizadas. *Revista de Psicología de la Educación*, 57, 253-270.
- Horn, JL y Cattell, RB (1967). Diferencias de edad en inteligencia fluida y cristalizada. *Acta Psychologica*, 26, 107-129.
- Horney, K (1977). *Psicología Femenina*. Alianza. Madrid
- Houtman, I. y Jettinghoff, K. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en países en desarrollo. Un riesgo moderado en un ambiente de trabajo tradicional. *Protección de la Salud de los Trabajadores*, 6. OMS.
- Huarte de San Juan, J. (1989). *Examen de ingenios para las ciencias*. Madrid: Cátedra.
- Humme, D. (1739/2019). *Tratado de la naturaleza humana*. Valladolid: Maxtor.
- Humme, D. (1748/1980). *Investigación sobre el entendimiento humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hunt, T. (1928). The measurement of social intelligence. *Journal of Applied Psychology*, 12, 317-334.
- Hunt, T. (1961). *Intelligence and experience*. New York: Ronald.
- Huppert, F. A. (2009a). A new approach to reducing disorder and improving well-being. In E. Diener (Ed.) *Perspectives on psychological science*, 4, 108–111.
- Huta, V., y Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1425–1456
- Ihara, H. (2012). A cold of the soul: A Japanese case of disease mongering in psychiatry. *International journal of risk y safety in medicine*, 24, 115-120.
- Inhelder, B. y Piaget, J. (1943/1971). *El Diagnóstico del razonamiento de los débiles mentales*. Barcelona: Nova Terra.
- Irvine, S. H. y Berry, J. W. (1986). The abilities of mankind: A reevaluation. En S. H. Irvine & J. W. Berry (Eds.), *Human abilities in cultural context*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Irvine, S. H., y Berry, J. W. (Eds.). (1988). *Human abilities in cultural context*. Cambridge University Press.
- Itard, J.M.G. (1962). *The wild boy of Aveyron*. (G. Humphrey & M. Humphrey, Trans.). New York: Appleton-Century-Crofts. (Original works published 1801 and 1806).
- Itard, J.M.G. (1921). *Traité des maladies de l'oreille et de l'audition*. Paris: Méquignon-Marvis.
- Jackson, S., y Csíkszentmihályi, M. (2002). *Fluir en el Deporte*. Badalona: Paidotribo.
- James, W. (1906). "The Energies of Men". En Burkhardt, F., Bowers, F. y Skrupskelis, I. (eds.), *The Works of William James* (1982) IX, pp. 129-146. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- James, W. (1907). The energies of men. *The Philosophical Review*, 16, 1-20. Traducido por Martínez (2005) <https://www.unav.es/gep/EnergiasHombres.html>
- James, W. (1908). "The Powers of Men" en Burkhardt, F., Bowers, F. y Skrupskelis, I. (eds.), *The Works of William James* (1982), IX, pp. 147-161. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Jarvis, J., Lane, D.A. y Fillerty-Travis, A. (2006). *The Case of Coaching*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Jaspers, K. (1949) *El origen y meta de la historia*. Revista de Occidente Munich. Piper Verlag,
- Jensen, A. R. (1972). *Genetics and education*. New York: Harper y Row.
- Jensen, A. R. (1979). *Sesgo en las pruebas mentales*. Nueva York: Free Press.

- Jensen, A. R. (1994). Spearman, Charles Edward. En RJ Sternberg (Ed.), *Enciclopedia de la inteligencia (Vol. 1, págs. 1007-1014)*. Nueva York: Macmillan.
- Jensen, A. R. (1998). *The factor g. The Science of Mental Ability*. Praeger.
- Jung, C.G. (1954). *Energética Psíquica y Esencia del Sueño*. Paidós. Buenos Aires.
- Kant, I. (1781/1955). *Crítica de la razón pura*. Buenos Aires: Aguilar Argentina.
- Kant, I. (1788/1913). *Crítica de la razón práctica*. Madrid: Lib. general de Victoriano Suárez.
- Kamin, L. J. (1974). *The science and politics of IQ*. New York: Penguin.
- Kark, R., y Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: the role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32, 500–528.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., y Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Kihlstrom, J. F. y Cantor, N. (2000) Social intelligence. En *The Cambridge Handbook of Intelligence*. Sternberg, R.J.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, y measure*. Unpublished master's thesis, Trent University, Peterborough, ON, Canada.
- King, D. B., y DeCicco, T. L. (2009). A viable model and a self-report measure of spiritual intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 68–85.
- King, D. B. (2010). Personal meaning production as a component of spiritual intelligence. *International Journal of Existential Psychology & Psychotherapy*, 3, 1–5.
- King, M., Speck, P., y Thomas, A. (2001). The royal free interview for spiritual and religious beliefs: Development and validation of a self-report version. *Psychological Medicine*, 31, 1015-1023
- Klaus, A (2009). La ética de Johann Friedrich Herbart como estética en sentido formativo o de cómo abrirle un espacio de posibilidad a la educación *Revista Educación y Pedagogía*, 21, 55-74.
- Kleinberg, J.A. (2001). A scholar-practitioner model for executive coaching: applying theory and application within the emergent field of executive coaching. *Humanities and Social Sciences*, 61, 48-53.
- Koenig, H. G., McCullough, M., y Larson, D. B. (2000). *Handbook of religion and health*. New York: Oxford University Press. York: Oxford University Press.
- Koenig, H. G. (2011). *Spirituality and health research: Methods, measurement, statistics, & resources*. Conshohocken: Templeton Foundation Press.
- Lai, Y. (2016). *Five years after the systematic review on Coaching Psychology: Evidence based Coaching? Where are we now?* British Psychological Society, Special Group of Coaching Psychology Conference, London, UK.
- Lai, Y. y McDowall, A. (2014). A Systematic Review (SR) of Coaching psychology: Focusing on the attributes of effective Coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 9, 118–134.
- Lai, Y.L, Passomere, J. y Stopjforth, M. (2018). Defining Coaching psychology; Debating Coaching and Coaching psychology definition <https://www.researchgate.net/publication/329787629>
- Lai, Y.L y Palmer (2019). Psychology in executive Coaching: an integrated literature review. *Emerald Insight* at: www.emeraldinsight.com/2205-2062.htm
- Lane, D.A.: (<https://www.pdf.net/faculty.html>)

- Larson, G. (1994) Bateria de aptitud vocacional de los servicios armados. En RJ Sternberg (Ed.), *Enciclopedia de la inteligencia humana* (págs. 121-124.) Nueva York: Macmillan.
- Lawther, J. D. (1951). *Psychology of Coaching*. Harlow, UK: Prentice Hall.
- Lawton, M. P. (1996). Quality of life and affect in later life. In C. Magai, & S. H. McFadden (Eds.), *Handbook of emotion, adult development, and aging* (pp. 327–348). San Diego, CA: Academic Press.
- Leahey, T. H. (2000). *Historia de la psicología* (4ª ed.). Madrid: Prentice Hall
- Legg S. y Hutter M. (2008). Universal Intelligence: A Definition of Machine Intelligence. *Minds and Machines*, 17. 10.1007/s11023-007-9079-x.
- Leibniz, G. W. (1666). *Dissertatio de arte combinatoria, Sämtliche Schriften und Briefe* (Berlín: Akademie Verlag, 1923), A VI 1, p. 163; *Philosophische Schriften* (Gerhardt) Bd. IV p. 30.
- Leibniz, G. W. (1710). *Théodicée. Ensayos sobre la bondad de Dios la libertad del hombre y el origen del mal*. Edición electrónica de www.philosophia.cl / Escuela de Filosofía Universidad ARCIS.
- Leign, D. (1968). A History of Psychology in Autobiography. Vol. v. Edited by Edwin G. Boring and Gardner Lindsey. New York; Appleton-Century-Crofts. 1967. Pp. xiii 449. *British Journal of Psychiatry*, 114, 253-253.
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297–308.
- Leonard, S. (1995). Editor's column. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 47, 256.
- Li, Q. (2010). Effect of forest bathing trips on human immune function. *Environ Health Prev Med*, 15, 9–17.
- Liungman, C. G. (1972). *El mito de la inteligencia*. Barcelona: Martínez Roca
- Llewellyn, J.H. y Blucker, J.A. (1982). *Psychology of Coaching: Theory and application*. Minneapolis, MN: Burgess Publishing Company.
- Llewellyn E, Van Zyl L.E., Stander M.W., y Odendaal A. (2016) *Coaching Psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multicultural contexts* Llewellyn E. van Zyl, Marius W. Stander, Aletta Odendaal Editors. Springer.
- Locke, J. (1690/2006). *Tratados sobre el Gobierno*. Tecnos.
- Locke, J. (1690/2005). *Ensayo sobre el entendimiento humano*. Plaza y Janes.
- London, M. (2001), *Leadership Development: Paths to Self-Insight and Professional Growth*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- López González, L. (2013). Los orígenes del concepto de inteligencia I: Un recorrido epistemológico desde el mundo clásico hasta el siglo de las luces. *Revista Gallego-Portuguesa de Psicología y Educación*, 21, 35-47
- López González, L. (2013). Los orígenes del concepto de inteligencia II: Un recorrido epistemológico desde el mundo clásico hasta el siglo de las luces. *Revista Gallego-Portuguesa de Psicología y Educación*, 21, 49-61.
- López Ruipérez, E. y López Ruipérez, F (1983). Las nociones de trabajo y energía: análisis conceptual y didáctico. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 249, 497-506.
- Lowen, A. (1977). *Bioenergética, terapia revolucionaria que utilizar el lenguaje del cuerpo para curar los problemas de la mente*. Ed Diana. México.
- MacDonald, D. A. (2000). Spirituality: Description, measurement, and relation to the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 68, 153–197.
- MacDougall, W., (1933). *The Energies of Man*. Methue y Co LTD, Londres.
- Madsen, K. B. (1942). *Teorías de la Motivación*. Paidós.

- Martín Jorge M.L., (2012). The Bellevue Intelligence Tests (Wechsler, 1939): ¿una medida de la inteligencia como capacidad de adaptación? *Revista de Historia de la Psicología*, 33, 49-66.
- Marshall, M.K. (2006). *The critical factors of coaching practice leading to successful coaching outcomes*. [Tesis doctoral Antioch University, CA. USA].
- Maslach, C., y Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1–16. Washington, DC: Taylor y Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397.
- Maritz, J.E., Poggenpoel, M. y Myburgh, C.P. (2009). Core competencies necessary for a managerial psycho-educational training programme for business team coaches. *SA Journal of Human Resource Management*, 7, 1-8.
- Masters, R.S.W. (1992). Knowledge, knerves and know-how: The role of explicit vs. implicit knowledge in the breakdown of a complex skill under pressure. *British Journal of Psychology*, 83, 343-358.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J. D., Caruso, D., y Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- McCraty R (2017) New Frontiers in Heart Rate Variability and Social Coherence Research: Techniques, Technologies, and Implications for Improving Group Dynamics and Outcomes. *Front. Public Health* 5, 267.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., y Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127, 249–266.
- McDougall, W. (1908). *An introduction to social psychology*. Editorial Methuen. Londres.
- McDougall, W. (1933). *The energies of men*. Scribners.
- McGuire, F. (1994). Pruebas de inteligencia alfa y beta del ejército. En RJ Sternberg (Ed.), *Enciclopedia de la inteligencia* (Vol. 1, págs. 125-129.) Nueva York: Macmillan.
- Mesa, J.R. (2015). *Inteligencia Emocional, Rasgos de Personalidad e Inteligencia Psicométrica en Adolescentes*. [Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Murcia].
- Middleton, D. R. (1989). Emotional style: The cultural ordering of emotions. *Ethos*, 17, 187–201.
- Miller, K. G. (1927). Review of the psychology of Coaching. *Psychological Bulletin*, 24, 608–609.
- Milner, P. M. (1986). Donald O. Hebb (1904-1985). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 18, 121-131
- Molinari, V. (2016). Medición de la Inteligencia. Entre debates históricos y actuales. *Anuario de Investigación*, XXIII, 287-294.
- Moneta, G. B. (2004). The Flow experience across cultures. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 5, 115–121
- Montoya Sáez, J. (1985). La doctrina del noûs en los comentaristas griegos de Aristóteles. *Estudios Clásicos* 27, 89.133-148.
- Montaigne, Miguel de (1580/2005). *Ensayos I*. Madrid: Gredos.
- Moore, J.W. (1970). *The psychology of athletic Coaching*. Minneapolis, MI: Burgess Publishing.

- Moore-Ede, M. C., Sulzman, F. M. y Fuller, C. A. (1982). *The clocks that time us*. Cambridge: Harvard University Press.
- Mora, J.A. (1991). La inteligencia como proceso básico. *Anales de Psicología* 7, 57-64.
- Moreno, R.A. (2009). Historia de la medición en Psicología. [Facultad de Psicología de la UNAM Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa CU].
- Morris, J. A., y Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21, 986–1010.
- Moss, F. A., y Hunt, T. (1927). Are you socially intelligent? *Scientific American*, 137, 108-uo.
- Moss, F. A. (1931). Preliminary report of a study of social intelligence and executive ability. *Public Personnel Studies*, 9, 2-9.
- Moss, F. A., Hunt, T., y Omwake, K. T. (1949). *Manual for the Social Intelligence Test, Revised Form*. Washington, DC: Center for Psychological Service.
- Moss, F. A., Hunt, T., Omwake, K. T., y Ronning, M. M. (1927). *Social Intelligence Test*. Washington, DC: Center for Psychological Service.
- Moss, F. A., Hunt, T., Omwake, K. T., y Woodward, L. G. (1955). *Manual for the George Washington University Series Social Intelligence Test*. Washington, DC: Center for Psychological Service.
- Muñiz J. y Fernández Hermida, J.R (2010). La opinión de los psicólogos españoles sobre el uso de los tests. *Papeles del Psicólogo*, 31, 108-121
- Myers, D. V. (2011). *Psicología*. Editorial Médica Panamérica.
- Myers, D. G., y Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10–19.
- Nakamura, J. y Csikszentmihalyi, M. (2005). The concept of Flow. En C. R. Snyder y S. J. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89-105). Nueva York: Oxford University Press.
- Neisser, U., Boodoo, G., Bouchard, T. J. Jr., Boykin, A. W. N. Brody, Ceci, S. J., Halpern, D. F., Loehlin, J. C., Perloff, R., Sternberg, R. J. y Urbina, S. (1996). Intelligence: Knowns and unknowns. *American Psychologist*, 51, 77–101.
- Nelson, J.M. (2009). *Psychology, Religion, and Spirituality*. Springer Science Business Media, LLC.
- Nolan, S. A., Roberts, J. E., y Gotlib, I. H. (1998). Neuroticism and ruminative response style as predictors of change in depressive symptomatology. *Cognitive Therapy and Research*, 22, 445–455.
- O'Dell, J. (2011), An evaluation of coaching from a psychological perspective, [PhD thesis, University of Manchester, Manchester].
- Olalla, J. (2019). *El observador que somos*. Material didáctico Programa de Coaching ACTP. Newfield Network. <https://newfieldnetwork.com>
- Oman, D. (2013). Defining religion and spirituality. En R. F. Paloutzian y C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (2nd ed., pp. 23–47). New York: Guilford Press.
- OMS. *Salud mental en el trabajo. Día de la Salud Mental 2017*: https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/
- Pacheco, R. (2018). *Cuerpo y movimiento. Programa Avanzado de Coaching*. Material didáctico Programa Avanzado de Coaching. Newfield Network. <https://newfieldnetwork.com>
- Palmer, S.: https://www.researchgate.net/profile/Stephen_Palmer5 y <https://us.sagepub.com/en-us/nam/author/stephen-palmer>
- Palmer, S. y Whybrow, A (2008) *Handbook of Coaching Psychology. A Guide for Practitioners*. Routledge, Taylor y Francis Group.

- Palmer, S. y Planchal, S. (2011). *Developmental Coaching, Life Transitions and general Perspectives*. Routledge.
- Palmer, S y Turner, E. (2018). *The Heart of Coaching Supervision: Working with reflection and self-care*. Turner y Palmer ed. Routledge.
- Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. New York: Guilford.
- Park, C. L. (2005/2013). Religion and meaning. En R. F. Paloutzian y C. L. Park (Eds.), *The handbook of the psychology of religion and spirituality* (pp. 295–314). New York: Guilford Press.
- Pascal, B. (1670/1901). *Penses or Thoughts*. London: George Bell and Sons.
- Passmore, J.: (<https://www.henley.ac.uk/people/person/jonathan-passmore>).
- Passmore, J. (2010). A grounded theory study of the coachee experience: the implications for training and practice in coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 5, 48-62.
- Passmore, J., y Fillery-Travis. A. (2011). A critical review of executive Coaching research: A decade of progress and what's to come. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4, 70–88.
- Passmore, J., Peterson, D.B., y Freire, T. (2012). *The Wiley-Blackwell Handbook of Psychology of Coaching and Mentoring*. John Wiley y Sons, Ltd.
- Passmore, J. y Amit, S., (2017). *Mindfulness at Work: The practice and science of mindfulness for leaders, coaches and facilitators*. Nova Science Publishers.
- Pattie, Jr. (1939). William McDougall: 1871-1938. *The American Journal of Psychology* 52, 303-307.
- Pavot, W. G., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57(1), 149–161
- Pearson, K. (1892). *The Grammar of Science* (1892), Dover Publications.
- Pearson, K. (1930). *The Life, Letters and Labours of Francis Galton*. Cambridge University Press.
- Peretti, A. de (1997). *Les Contradictions de la culture et de la Pédagogie*. Paris, Epi, 1969. *Présence de Carl Rogers*, Ramonville Ste Agne, Erés.
- Pérez López, J. A. (1992). *La motivación humana*. Barcelona: IESE Business School.
- Pérez-Moreiras, E., Gutiérrez, E., Medina, A., Peñalver, O., Escribano, S., Guzmán-González, M., Ortiz de Zárate, M., Barbero, L., Arranz, T., y Aranda, I. (13 de noviembre, 2014). *Nuevos conceptos y metodologías para el desarrollo de las personas, equipos y organizaciones: La Inteligencia y el Coaching Energéticos, un paso adelante para la metacompetenciación de los profesionales, equipos y organizaciones de la era digital*. IX Jornadas Profesionales de ICF. Madrid, España.
- Pérez-Moreiras, E. (2019). El Caso Grupo CIL-Findirect: Creciendo como Equipo Energéticamente Inteligente. *Capital Humano*, 352. <https://bit.ly/2R30t60>
- Peterson, C., y Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Piaget, J. (1963/2001). *The psychology of intelligence*. New York: Routledge.
- Piaget, J. (1973). *Memory and intelligence*: New York: BasicBooks.
- Piaget, J. e Inhelder, B. (1968/1972). *Memoria e inteligencia*. Ateneo.
- Pinillos, J. L. (1975). *Principios de Psicología*. Alianza Universidad.
- Platón (1956). *Sofista*. Panstwowe Wydawnictwo Naukowe

- Pleh, C. (2006). Positive psychology traditions in classical European psychology. En M. Czikszentmihalyi, & I. Czikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 19–28). New York: Oxford University Press.
- Plucker, JA y Esping, A. (Eds.). (2014). *Inteligencia humana: influencias históricas, controversias actuales, recursos didácticos*. Recuperado [Julio, 31, 2020], de <http://www.intelltheory.com>
- Pressman, S., y Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological Bulletin*, 131, 925–971.
- Rapaport, D. (1938). *The History of the Concept of Association of Ideas*. International Universities Press, Nueva York.
- Real Academia Española de la Lengua. Diccionario. <https://www.rae.es/ayuda/diccionario-de-la-lengua-espanola>
- Reed, T. E., y Jensen, A. R. (1992). Conduction velocity in a brain nerve pathway of normal adults correlates with intelligence level. *Intelligence*, 16, 259-272.
- Renzulli, J. S. (1994). *Escuelas para el desarrollo del talento: un plan práctico para la mejora escolar total*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Renzulli, J. S. y Reis, S. M. (1985). *El modelo de enriquecimiento de toda la escuela: un plan integral para la excelencia educativa*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Rogers, C. (1951). *Client Centered Therapy*. Boston, Houghton Mifflin.
- Rogers, C. (1977). *On Personal Power*. Nueva York. Delacorte Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rosenblum, B. y Kuttern, F. (2010). *El enigma cuántico*. Tusquest Editores.
- Rousseau, J. J. (1762). *Contrato Social*. Espasa Calpe.
- Rousseau, J. J. (1762/1971). *Emilio, o De la educación*. Bruguera.
- Roth, G. (1997). *Sweat Your Prayers: Movement as Spiritual Practice*. Tarcher Putnam.
- Ruzgis, P. (1994). Thustone, LL (1887-1955). En RJ Sternberg (Ed.). *Enciclopedia de la inteligencia humana* (págs. 1081-1084). Nueva York: Macmillan.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual review of psychology*, 52, 141–166. Palo Alto, CA: Annual Reviews/Inc.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C.D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 4, 99–105.
- Ryff C.D. y Singer B. (1998) The contours of positive human health. *Psychol. Inq.* 9, 1–28.
- Ryff C.D. y Singer B. (2000). Interpersonal Flourishing: a positive health agenda for the new millennium. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 4, 30–44.
- Salovey, P y Mayer, J.D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. Baywook Publishing Co., Inc. USA.
- Sanjuán, P., Pérez, A. M., y Bermúdez. J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12, 509-513.
- Searle, J. R. (1977). *Speech Acts: An Essay in the Philosophy of Language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Serpell, R. (2011). Social responsibility as a dimension of intelligence, and as an educational goal: insights from programmatic research in an African society. *Child Development Perspectives*, 5, 126–133.

- Scarr, S. (1994). Burt, Cyril L. En RJ Sternberg (Ed.), *Enciclopedia de la inteligencia (Vol. 1)*. (págs. 231-234). Nueva York: Macmillan.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Scheier, M.F., Wrosch, C., Baum, A., Cohen, S., Martire, L.M., Matthews, K.A., Schulz, R. y Zdzienicka, B. (2006). The life Engagement test: Assessing purpose in life. *Journal of Behavioral Medicine*, 29, 291–298.
- Scherer, K.R. y Ekman, P. (1982). *Handbook of methods in nonverbal behavior research*. Cambridge University Press.
- Schippers, M.C., y Hogenes, R. (2011). Energy Management of People in Organizations: A Review and Research Agenda. *J Bus Psychol* 26, 193-203.
- Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L, Blum, G.D., y Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología* , 11, 1-21.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3–9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2003). *La autentica felicidad*. Barcelona, España: Vergara.
- Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410–421.
- Serpell, R. (2011). Social responsibility as a dimension of intelligence, and as an educational goal: insights from programmatic research in an African society. *Child Development Perspectives* 5, 126-133.
- Serpell, R. (2000). Intelligence and culture. En R. J. Sternberg (Ed), *The Handbook of Intelligence* (2000). Cambridge University Press.
- Shabani, J., Hassan, S.A., Ahmad, A., y Baba, M. (2011). Moderating Effect of Age on the Link of Emotional Intelligence and Mental Health among High School Students. *International Education Studies*, 4(2), 82.
- Shan, M. y Lane, D.A. (2011). *Coaching in the Family Owned Business: A path to Grow*. Karnac Books.
- Shan, M. y Lane, D. A. (2015). *Supporting the Family Business: A Coaching practitioners Handbook*. Karnac Books.
- Sheldrake, P. (1995). *Spirituality and history: Questions of interpretation and method* (Rev. ed.). London: SPCK.
- Siegler, R.S. (1992). El otro Alfred Binet. *Psicología del desarrollo*, 28 , 179-190.
- Smith, A. (1759/1997). *La teoría de los sentimientos morales*. Alianza Editorial.
- Smith, A. (1776/1983). *La riqueza de las naciones*. Club Orbis.
- Simonton, D. K. (1999a). *Orígenes del genio: perspectivas darwinianas sobre la creatividad*. Oxford: Prensa de la Universidad de Oxford.
- Simonton, D. K. (2003). Genio hereditario de Francis Galton: su lugar en la historia y psicología de la ciencia. En RJ Sternberg (Ed.), *La anatomía del impacto: lo que hace grandes las grandes obras de la psicología* (pp. 3-18). Asociación Americana de Psicología: Washington, DC.
- Simonton, D. K. (2014). *The Wiley Handbook of Genius*. Chichester: Wiley Blackwell. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118367377>

- Sinnott, J. D. (2002). Introduction. *Journal of Adult Development*, 9, 199–200.
- Sisk, D. A. (2019). Spiritual Intelligence: Developing higher consciousness. En B. Wallace, D. A. Sisk, y J. Senior (Eds.), *The SAGE handbook of gifted and talented education*. London: SAGE.
- Skrzypińska, K. (2014). The threefold nature of spirituality in the inclusive cognitive framework. *Archive for Psychology of Religion*, 36, 277–302.
- Skrzypińska, K. (2020). Does Spiritual Intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. *Journal of Religion and Health*. Springer.
- Slife, B. D., Mitchell, L. J., y Whoolery, M. (2004). A theistic approach to therapeutic community: Non-naturalism and the Alldredge Academy. En P. S. Richards y A. Bergin (Eds.), *Casebook for a spiritual strategy in counseling and psychotherapy* (pp. 35–54). Washington, DC: American Psychological Association.
- Smith, R. (1997). *The Norton History of the Human Sciences*. New York: W. W. Norton.
- Snow, R., Kyllonen, P. y Marshalek, B. (1984). The topography of ability and learning correlations. En R. Sternberg (Org.), *Advances in the psychology of human intelligence* (pp. 47-103). Vol. 2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Snyder, C. R., y McCullough, M. E. (2000). A positive psychology field of dreams: “If you build it, they will come . . .”. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 151–160
- Solbes, J. y Tarín, F. (2008) Generalizando el concepto de energía y su conservación. *Didáctica de las ciencias experimentales y sociales*, 22, 155-180.
- Sparrow, P. R. (2009). *Handbook of International Human Resource Management Integrating People, Process, and Context*. Blackwell Publishers.
- Sparrow, P. R. (2000). Strategic management in a world turned upside down: the role of cognition, intuition and emotional intelligence. En P. C. Flood, T. Dromgoole S. J. Carroll, y L. Gorman (Eds.), *Managing strategy implementation*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Sparrow, P. R. (2002). Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y Psicología cognitiva: desentrañando importantes competencias individuales y organizacionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 131-156.
- Sparrow, P. R. (2015). *Strategic Talent Management*. Cambridge University Press.
- Spearman, C. (1904). “General intelligence,” objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15, 201-293.
- Spearman, C. (1923). *The nature of intelligence and the principles of cognition*. Londres: McMillan.
- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. New York: Macmillan.
- Spence, G. B. (2007). Further development of evidence-based Coaching: Lessons from the rise and fall of the human potential movement. *Australian Psychologist*, 42, 255-265.
- Spence, G. B. y Grant, A. M. (2005). Individual and group life-Coaching: Initial findings from a randomized, controlled trial. In M. Cavanagh, A.M. Grant y T. Kemp (Eds.), *Evidence-based Coaching: Theory, research and practice from the behavioral sciences* (Vol. 1, pp.143–158). Bowen Hills, QLD: Australian Academic Press.
- Spencer, H. (1900). *Principios de Psicología*. La España Moderna.
- Spinoza, B. (1663). *Cogitata Metaphysica*. Apud Johannem Riewerts
- Spinoza, B. (1677/2020). *Intellectus Emendatione*. Independently Published.

- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., y Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16, 537–549.
- Srivastava, S (2019) Evolution of Concept of Intelligence. *The International Journal Research Publication's. Research Journal of Social Science and Management*, 9, 56-69.
- Srivastava, A.K. y Mishra, G. (2007). *Rethinking Intelligence: Conceptualising Human Competence in Cultural Context*. Concept Publishing Company, Delhi, India
- Sarton, A. (1972). *La inteligencia eficaz*. Bilbao: Mensajero.
- Stern, W. (1911). The supernormal child. *Journal of Educational Psychology*, 2(3), 143–148.
- Stern, W. (1938). *General psychology: From the personalistic standpoint*. (H. D. Spoerl, Trans.). MacMillan Co.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1987). *La naturaleza de la inteligencia y su medición. Volumen I de la Obra: Inteligencia humana*. Barcelona: Paidós.
- Sternberg, R. J. (1990). *Metaphors of mind. Conceptions of the nature of intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1997a). The concept of intelligence and its role in lifelong learning and success. *American Psychologist*, 52, 1030-1037.
- Sternberg, R. (1997b). Managerial Intelligence: Why IQ isn't enough. *American Journal of Management*, 23, 475-493.
- Sternberg, R. J. (2000). The concept of intelligence. En R. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Pres.
- Sternberg, R.J. (2018). Why real-world problems go unresolved and what we can do about it: Inferences from a Limited-Resource Model of Successful Intelligence. *Journal of Intelligence*, 6, 23.
- Sternberg, R. J. y Gardner, M. K. (1983). Unities in inductive reasoning. *Journal of Experimental Psychology: General*, 112, 80-116.
- Sternberg, R.J. y Berg, C.A. (1986). Quantitative integration: definitions of intelligence: a comparison of the 1921 and 1986 symposia. En R.J. Sternberg y D.K. Detterman (Eds.), *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition* (pp.155-162). Norwood, NJ: Ablex.
- Sternberg, R. J. y Detterman, D. K. (1986). *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition*. Norwood, NJ: Ablex.
- Sternberg, R. J., Wagner, R. y Okagaki, L. (1993). Practical intelligence: The nature and role of tacit knowledge in work and school. En H. Reese y J. Puckett (Eds.), *Advances in lifespan development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Sternberg, R. J. y Wagner, R. K. (1994). *Mind in context: interactionist perspectives on human intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Wagner, R. K., Williams, W. M. y Horvath, J. A. (1995). *Testing common sense*. *American Psychologist*, 50, 11, 912-927.
- Sternberg, R. J. y Kaufman, J. C. (1998). Human abilities. *Annual Review of Psychology* 49, 479–502
- Sternberg R. J. y Grigorenko, E.L (2002). *The general factor of intelligence, how general is it?* Laurence Erlbaum Associates, Publishers.
- Sternberg, R. J., Lautrey, J., y Lubart, T. (2003). *Models of intelligence: International perspectives*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Sternberg, R y O'Hara, L. (2005). Creatividad e inteligencia. *Cuadernos de Información y Comunicación*, 10, 113-150.

- Stetter, L. (1921). *The Psychology of Subnormal Children*. New York: The MacMillan Company.
- Stetter, L. y Harri L. (1942). *Children above 180 IQ Stanford-Binet*. Project Gutenberg.
- Stevens, J.H. Jr (2005). Executive coaching from the executive's perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57, 274-285.
- Taylor, C. W. (1956). *The 1955 University of Utah Research Conference on the Identification of Creative Scientific Talent* (1st, Brighton, August 27-30, 1955).
- Taylor, C. W. (1960). *El individuo creativo: Un nuevo retrato en dones*. Asociación de Supervisión y Desarrollo Curricular (ASCD. Michigan), NEA. Edith Roach Snyder.
- Terman, L. M. (1916). *The Measurement of Intelligence*. Boston: Houghton Mifflin.
- Terman, L. M. (1922). A New Approach to the Study of Genius. *Psychological Review*, 29, 310-318.
- Theeboom, T., Beersma, B., y van Vianen, A. E. (2014). Does Coaching work? A meta-analysis on the effects of Coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9, 1-18.
- Thomasius (1705/2008). *Fundamenta Juris Naturae et Gentium*. Anacleta
- Thomson, G. H. (1939). *The factorial analysis of human ability*. Boston: Houghton Mifflin.
- Thorndike, E. L. (1913). *Educational psychology, Vol. 1. The original nature of man*. Teachers College. <https://doi.org/10.1037/13763-000>
- Thorndike, E. L., Bregman, E. O., Cobb, M. V., Woodyard, E., e Inst of Educational Research Div of Psychology, Teachers Coll, Columbia U. (1926). *The measurement of intelligence*. Teachers College Bureau of Publications. <https://doi.org/10.1037/11240-000>
- Thorndike, R. L. (1949). *Personnel selection; test and measurement techniques*. Wiley.
- Thorndike, R. L. (1982). *Applied Psychometrics*. Boston MA: Houghton Mifflin
- Thurstone, L. L. (1924/1973). *La naturaleza de la inteligencia*. Londres: Routledge.
- Thurstone, L. L. (1938). *Primary mental abilities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Titchener, E. B. (1910). *A text-book of psychology*. New York: Macmillan.
- Titchener, E. B. (1915). *A beginner's psychology*. New York: Macmillan.
- Toro, R. (2007). *Biodanza*. Ed Índigo. Santiago de Chile.
- Tutko, T. y Richards, J. W (1971). *Psychology of Coaching*. Boston M.A: Allyn y Bacon.
- Tyson, L. y Birnbrauer, H. (1983). Coaching: A tool for Success. *Training and Development Journal*, 37, 30-34.
- Urry, H., Nitschke, J., Dolski, I., Jackson, D., Dalton, K., Mueller, C., et al. (2004). Making a life worth living: Neural correlates of well-being. *Psychological Science*, 15, 367-372
- Valdez, P. (1988). Ritmos circadianos y conducta. En E. C. Valcárcel (Ed.), *La NeuroPsicología, un nueva rama en el conocimiento psicológico*. La Habana: ENPES.
- Van Dierendonck, D., y Mohan, K. (2006). Some thoughts on spirituality and eudaimonic wellbeing. *Mental Health, Religion & Culture*, 9, 227-238.
- Van Wylen, G. J., Sonntag, R.E. y Borgnakke, C. (2000). *Fundamentos de Termodinámica*. México, D.F: Editorial Limusa, S.A.
- Van Zyl L.E., Stander M.W., y Odendaal A. (2016) *Coaching Psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multicultural contexts*. Llewellyn E. van Zyl, Marius W. Stander, Aletta Odendaal Editors. Springer
- Vernadsky, V. I. 1997. *La biosfera*. A. Machado Libros, S.A.
- Vernon, P. E. (1950). *La estructura de las habilidades humanas*. Londres: Methuen.

- Vernon, P. E. (1979). *Inteligencia: herencia y medio ambiente*. San Francisco: WH Freeman & Company.
- Virués Ortega, J. Buela-Casal, G. y Carpintero Capell, H. (2006). Una aproximación a la vida de Juan Huarte de San Juan los primeros años de práctica profesional (1560-1578). *Psicothema*, 18, 232-237.
- Vygotsky, L. S. (1962). *Thought and Language*. The MIT Press.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Wagner, R. K. (1994). Practical intelligence. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 2, 162-169.
- Wagner, R. K. y Sternberg, R. J. (1985). Practical intelligence in real-world pursuits: The role of tacit knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 436-548.
- Wagner, R. K. (1987). Tacit knowledge in everyday intelligent behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1236-1247.
- Wallon, H. (1987). *Psicología y educación del niño. Una comprensión dialéctica del desarrollo y la Educación Infantil*. Madrid: Visor. Mec.
- Wasylyshyn, K.M. (2003). Executive Coaching: an outcome study. *Consulting Psychology Journal: Practice y Research*, 55, 94-106.
- Watzlawick, P. y Krieg, P. (1991). *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo*. Gedisa Editorial.
- Waterman, A. S. (1984). *The psychology of individualism*. New York: Praeger.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., y Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41-79.
- Wechsler, D. (1935). The concept of mental deficiency in theory and practice. *Psychiatric Quarterly*, 9, 232-236.
- Wechsler, D. (1939). *The measurement of adult intelligence*. Nueva York: Williams y Wilkins.
- Wechsler, D. (1940). Non-intellective factors in general intelligence. *Psychological Bulletin*, 37, 444-445.
- Wechsler, D. (1943). Non-intellective factors in general intelligence. *Journal of abnormal and social psychology*, 38, 101-103.
- WEF-World Economic Forum y Willis Towers Watson (2020). *Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value in the New World of Work*.
<https://www.weforum.org/reports/human-capital-as-an-asset-an-accounting-framework-to-reset-the-value-of-talent-in-the-new-world-of-work>
- White, S. (2000). Fundamentos conceptuales de las pruebas de CI. *Psicología, políticas públicas y derecho*, 6, 33-43.
- Whybrow, A. (2008). Coaching psychology: Coming of age? *International Coaching Psychology Review*, 3, 219-240.
- Wilt, F y Bosen, K. (1971). *Motivation and Coaching Psychology*. Los Altos, CA: Tafnews Press.
- Wink, P., y Dillon, M. (2002). Spiritual development across the adult life course: Findings from a longitudinal study. *Journal of Adult Development*, 9, 79-94.
- Wissler, C. (1957) *The American indian: An introduction to the anthropology of the new world*. Gloucester, MA: P. Smith.
- Wissler, C. (1989) *Indians of the United States*. New York: Anchor Books. [Hay trad. cast. *Los indios de los Estados Unidos*, Buenos Aires, Paidós].

- Wittgenstein, L. (1961). *Tractatus Logico-Philosophicus*. London, Routledge y Kegan Paul.
- Worthington, E. L., Jr., Sharp, C. B., Lerner, A. J., y Sharp, J. R. (2006). Interpersonal forgiveness as an example of loving one's enemies. *Journal of Psychology and Theology*, 34, 32-42.
- Wulff, D. M. (1991). *Psychology of religion: Classic and contemporary views*. New York: Wiley.
- Wulff, D. (1997). *Psychology of religion: Classic and contemporary* (2nd ed.). New York: Wiley and Sons.
- Wundt, W. (1863). *Vorlesungen uber die Menschen und Tier-Seele* (English translation, Lectures on Human and Animal Psychology, 1896).
- Wundt, W. (1874). *Grundzuge der physiologeschen Psychologie* (English translation, Principles of Physiological Psychology, 1904).
- Yang, S., y Sternberg, R. J. (1997a). Conceptions of intelligence in ancient Chinese philosophy. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 17, 101-119.
- Yang, S., y Sternberg, R. J. (1997b). Taiwanese Chinese people's conceptions of intelligence. *Intelligence*, 25, 21-36.
- Yela, M. (1996). La estructura de la conducta. Estímulo, situación y conciencia *Psycothema*, 8, 89-147.
- Yela, M. (1996). El progreso de la inteligencia: evolución biológica y desarrollo cultural. *Psycothema*, 8, 229-248.
- Yerkes, R. M., y Yoakum, C. S. (1920). *Army Mental Tests*. Nueva York: Henry Holt & Co.
- Yerkes, R. M. (Ed.) (1921) Psychological examining in the United States Army. *Memoirs of the National Academy of Sciences*, 15, 1-890.
- Yerkes, R. M. (1943, 1971). *Chimpanzees: A laboratory colony*. New York: Johnson Reprint Corporation.
- Yerkes, R. M. y Yerkes, A. W. (1929). *Los grandes simios: un estudio de la vida antropoide*. New Haven: Prensa de la Universidad de Yale.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Zenderland, L. (1998). *Mentes medidoras: Henry Herbert Goddard y los orígenes de las pruebas de inteligencia estadounidenses*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zimmerman, I. L. y Woo-Sam, J. M. (1984). Intellectual assessment of children. En G. Goldstein y M. Hersen (Eds.), *Handbook of psychological assessment*, (pp. 57-76). Nueva York: Pergamon Press.
- Zohar, D. (2016). *The Quantum Leader: A Revolution in Business Thinking and Practice*. Nueva York: Prometheus Books.
- Zohar, D., y Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. New York: Bloomsbury Publishing.
- Zohar, D., y Marshall, I. (2002). *La inteligencia Espiritual, la inteligencia que permite ser creativo, tener valores y fe*. Plaza y Janes
- Zusne, L. (1984) (Ed.). *Biographical Dictionary of Psychology*. Greenwood Press: Westport, CN.

Capítulo 9

ANEXOS



ANEXO I: CUADRO DEL ESTUDIO EPISTEMOLÓGICO DE LA HISTORIA DE LA INTELIGENCIA

El concepto de la Inteligencia desde una mirada mayoritariamente Occidental (Etapas y 105 autores)

Hemos elaborado un recorrido epistemológico esquemático y exhaustivo (aunque no exclusivo) de la historia del estudio de la inteligencia integrando datos de las siguientes fuentes y añadiendo alguna aportación propia relacionada con el momento actual: Amram (2007); Anastasi (1981/1992); Aravena y Flores (2017); Arias (2015); Ballesteros (1983); Barrionuevo (2005); Benatuli, Castro y Torres (2005); Bredo (2002); Brennan (1999); Castaño (2004); Claxton (1998); Colom y Andrés-Pueyo (1999); Ceci (1990); Cruz Cruz (2005); Delahanty (2005); Díez-Fernández Lomana (2010); Emmons (2000); Escorial (1991); Ferreira, Almeida, Prieto y Guisande (2012); García Acuña (2018); González Labra (2009); Klaus (2009); James (1906); Kihlstrom y Cantor (2000); King y DeCicco (2008 y 2009); Leggy (2007); López González (2013); Madsen (1942); Martín Jorge (2012); McDougall (1933); Mesa (2015); Molinari (2016); Mora (1991); Moreno (2009); Muñoz y Fernández Hermida (2010); Pattie (1939); Plucker y Esping (2014); Schmidt, Firpo, Vion, De Costa Oliván, Casella, Cuenya, Blum y Pedrón (2010); Shabani, Hassan, Ahmad y Baba (2011); Skrzypinska (2020); Sparrow (2000 y 2002); Srivastava (2019); Sternberg, Lautrey y Lubart (2003); Taylor (1960); Virués, Buelacasa y Carpintero (2006); Wechsler (1935); Zohar y Marshall (2000); Zusne (1984), Wikipedia (para ciertos datos demográficos), internet y el diccionario de la RAE (para algunas definiciones).

En negrilla resaltamos los aspectos más relacionados con el Modelo de Inteligencia Energética y los factores que constituyen la Inteligencia Energética.



Tabla 29. ESTUDIO EPISTEMOLÓGICO DE LA HISTORIA DE LA INTELIGENCIA: EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA DESDE UNA MIRADA MAYORITARIAMENTE OCCIDENTAL

“Hace 15.000 años, fenómenos como el arco iris, el trueno, la enfermedad...se vivían de una forma muy diferente a como hoy los vivimos. El hombre primitivo (Hergenhahn, 2001) trataba de explicar todos estos fenómenos naturales o bien considerándolos con vida propia (animismo) o bien, aplicando características humanas a dichos fenómenos (antropomorfismo). De esta forma, intentaban darle sentido a la vida y sentirse de alguna manera aliviados. En la actualidad, se confía en los científicos y en el método científico para que expliquen todos aquellos fenómenos que no se llegan a comprender, y así el ser humano se siente liberado al igual que se sentían nuestros antepasados con sus explicaciones (López González, 2013: 46)

ETAPA	105 AUTORES		MOMENTO
FASE 0: EVOLUCIÓN PREVIA A LOS ORÍGENES DEL CONCEPTO			
La PREHISTORIA	<p>Díez-Fernández Lomana, (2010:142):“La capacidad craneal y, presumiblemente la inteligencia, experimentó un gran salto hace unos 2,5 millones de años. Un grupo de <i>Australopithecus</i>, forzados por un calentamiento climático, con reducción de las áreas arboladas, ingresó con mayor asiduidad en la sabana, alimentándose de carne y de nutrientes animales. Pasó de usar las piedras para machacar y lanzar, a golpearlas entre sí para obtener cuchillos afilados...surgen varias especies del género <i>homo</i>, definido, entre otros rasgos, por el aumento del cerebro y un uso de herramientas que le permiten una gran plasticidad evolutiva. Toda estas especies dominaban el fuego, cuidaban de sus semejantes, eras exitosas cazadoras pero su estructura social era muy rígida y acabaron desapareciendo. Tan solo la rama africana (<i>sapiens</i>) ha sobrevivido a través de nosotros y ha ocupado la tierra desde hace más de 20.000 años.</p>		Hace 2,5 millones de años
FASE I: LA FUNDACIÓN HISTÓRICA: LOS ORÍGENES DEL CONCEPTO (24 siglos de conocimiento: Del 500 a.C. al Siglo XIX) Del Mundo Clásico al siglo de las Luces			
PERIODO	SUBPERIODO	AUTOR	APORTACIÓN
1. LOS ALBORES DE LA INTELIGENCIA López González (2013) 500 a.C. - S.IV	1.1. LOS PRIMEROS PROTOPSICÓLOGOS. LA ANTIGUA GRECIA	Alcmeon de Crotona (1) (fl. 500 a.C.). Primer médico en practicar disecciones Obra: Sobre la Naturaleza (Cuervo Escobar, 1962)	<ul style="list-style-type: none"> . El cerebro está conectado con los órganos sensitivos. . Traza el nervio óptico hasta el cerebro. . Teoriza que es en el cerebro, donde se encuentran las funciones de: 1) la sensación, 2) la percepción, 3) la memoria, 4) el pensamiento y 5) el entendimiento.

<p>1. LOS ALBORES DE LA INTELIGENCIA (sigue)</p> <p>500 a.C. - S.IV</p>	<p>1.1. LOS PRIMEROS PROTOPSICÓLOGOS DE LA ANTIGUA GRECIA (sigue)</p>	<p>Empédocles de Ácragas (2) (495-435 a.C.). Italiano Discípulo de Pitágoras</p> <p>Obra: Sobre la naturaleza de los seres; Las Purificaciones (en griego: <i>Καθαρμοι</i>) (1964)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Fundador del empirismo. . El alma ha estado en diferentes cuerpos. . Tendencia hacia la religión órfica (Hergenhann, 2001). . No hay una sola physis. Hay 4 elementos a partir de los que todo lo que existe en el mundo es constituido: tierra (lo solido del cuerpo), agua (los fluidos), fuego (donde se localiza el razonamiento) y aire (el soplo de vida). . Los sentidos son el lugar a través del cual va la información al cerebro (Leahey, 2000). . Acepta la antigua idea griega de que la mente se encuentra en el corazón o en el pecho. . Adopta una postura naturista: explica la actividad mental desde la fisiología (no desde la actividad del alma). . Conocemos la realidad a través de la observación cuando interiorizamos la copia de los objetos (primera aproximación a la actual Psicología Cognitiva).
<p>Para los antiguos griegos la sabiduría o inteligencia descrita es <i>Phronesis</i>, la acción práctica, lo que implicaba buenos juicios y excelencia de carácter y hábitos, o virtud práctica. A menudo se ha traducido como "sabiduría práctica", y a veces (más tradicionalmente) como "prudencia", del latín <i>Prudentia</i>. Según Thomas McEvilley, la mejor traducción del concepto podría ser "atención plena" (<i>mindfulness</i>) Srivastava (2019)</p>	<p>1.2 RACIONALISMO Y EMPIRISMO: DE LA NOESIS (según Aristóteles: capacidad de la razón de intuir de forma inmediata el conocimiento) AL INTELLECTO (para Platón es necesaria la comprensión de las ideas)</p>	<p>Platón (3) (427-347 a.C.). Griego. Filósofo alumno de Sócrates.</p> <p>Funda la primera Universidad: La Academia en Atenas</p> <p>Obra: El Sofista o DEL SER</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Dualismo cuerpo-alma. El cuerpo muere y se desintegra pero el alma sigue viviendo siempre. Postula dos mundos: el irreal (de los sentidos y los procesos físicos) y el "real" de las formas ideales. . Teoría del alma dividida en 3 componentes: Razón, Voluntad y Apetito. También las describe como: el alma racional, situada en el cerebro, que se encarga de dirigir las funciones superiores del ser humano y es inmortal; el alma irascible situada en el tórax, y fuente de las pasiones nobles y generosas que, al ser inseparable del cuerpo, muere con él; y por último, el alma concupiscente, situada en el abdomen, sede de las pasiones y deseos innobles y como la anterior, también mortal . Uno puede identificar las partes del alma por que a veces chocan entre sí. . Un alma que opera correctamente requiere que la parte más alta (razón) controle la más baja (apetito) con ayuda de la voluntad. . Con la muerte, el alma migra la "Reino de las Formas Puras". . Allí existe sin cuerpo, completando las formas. . Después de un tiempo el alma se reencarna en otro cuerpo y vuelve al mundo. . Aprender consiste en recordar lo que alma experimentó en el ámbito de las formas. Solo el alma puede percibir las formas ideales. . Cuando el cuerpo y el alma se combinan, el cuerpo obstruye la capacidad del alma de recordar las formas ideales. . El conocimiento no es dado por los sentidos si no que se adquiere a través de los pensamientos, ya que la razón organiza y tiene sentido a partir de lo que se percibe. . La razón revela las formas ideales detrás de las apariencias. . La habilidad para aprender es un aspecto de la inteligencia. . Una parte de la inteligencia humana es amor hacia el conocimiento y poseer mentes bien preparadas que nos llevarán hacia la verdad. . Metáfora de la cera y la mente: En la mente del hombre hay un bloque de cera de diferentes tamaños según el individuo. La cera puede diferir en dureza, humedad y pureza. Si el bloque de cera es puro, claro y profundo, la mente aprenderá y retendrá fácilmente. . Solo una élite (los guardianes) son los adecuados para recibir formación académica.

<p>1. LOS ALBORES DE LA INTELIGENCIA (sigue)</p> <p>500 a.C. - S.IV</p>	<p>1.2 RACIONALISMO Y EMPIRISMO: DE LA NOESIS AL INTELLECTO (sigue)</p>	<p>Aristóteles (4) (384-322 a.C.)</p> <p>Griego. Filósofo, profesor, investigador y escritor.</p> <p>Probablemente Alumno de Platón y estudiante de LA ACADEMIA.</p> <p>Estableció su escuela EL LICEO en Atenas (335-323 a.C.)</p> <p>Obra: “Acerca del Alma”</p>	<p>.Es considerado el padre de la Psicología . “Acerca del Alma” es considerado el primer libro de Psicología.</p> <p>. Es el principal representante del eudemonismo o eudaimonismo, teoría ética que establece la felicidad como fundamento de la vida moral (del griego eudaimonía: felicidad, bienestar, vida buena, “Florecimiento humano” o “prosperidad” como su traducción más precisa) (RAE).</p> <p>. Le preocupaba la conexión entre los procesos psicológicos y el fenómeno fisiológico subyacente.</p> <p>. Muchos creen que contribuyó más a la Psicología de la pre-ciencia que cualquier otra persona (cuantitativa y cualitativamente). Estaba convencido de la importancia de las observaciones empíricas y criticó muchas de las filosofías de Platón.</p> <p>. Zusne (1984:8): “Platón y Aristóteles representan una divergencia básica en la forma en que se puede ver al hombre y al mundo, siendo un paralelo moderno a la diferencia entre un psicólogo clínico y el psicólogo experimental”.</p> <p>. Postula que el cuerpo y la mente existen como facetas del mismo ser, siendo la mente simplemente una de las funciones del cuerpo.</p> <p>. Sugiere que el intelecto consta de dos partes: Algo similar a la materia (intelecto pasivo) y algo similar a la forma (intelecto activo).</p> <p>. El intelecto es independiente, impasible y puro; es en su naturaleza esencial (en su esencia) cuando queda liberado de sus condiciones vigentes (del momento presente), y se muestra como lo que es y nada mas: por si solo es inmortal y eterno...sin él (ello, ella) no (nada) piensa.</p> <p>. Describe la psique como una sustancia capaz de recibir conocimiento.</p> <p>. El conocimiento se obtiene a través de la capacidad de inteligencia (de la psique), aunque los cinco sentidos, son también necesarios para obtener conocimiento.</p> <p>. La sensibilidad es estimulada por los fenómenos del entorno.</p> <p>. La memoria es la persistencia de las impresiones sensoriales.</p> <p>. Sostiene que las actividades mentales son principalmente biológicas.</p> <p>. Pensar requiere el uso de imágenes.</p> <p>. Solo el hombre piensa.</p> <p>. Saber (nous) difiere de pensar en que es un proceso activo y creativo que conduce al reconocimiento de los universales (recognition of universals); es similar a la intuición; no causa movimiento y es independiente de las otras funciones de la psique (Zusne (1984: 8-9).</p> <p>. Naturaleza y conocimiento van unidos.</p> <p>. Hilemorfismo: el ser (ousia) se halla compuesto por dos principios esenciales: materia y forma.</p> <p>. El organismo es una unidad, no una dualidad alma-cuerpo. El alma forma parte de las capacidades del cuerpo. Define el alma como aquello que da vida a un ser.</p> <p>. Distingue 3 tipos de alma: nutritiva, sensitiva y racional.</p> <p>. El alma racional tiene estructura y funciones (Leahey, 2000). Pasos: 1) la recepción de la forma a través de los sentidos, 2) la información recibida se envía al sentido común, 3) allí se integra la información.</p> <p>. La organización de la memoria se fundamenta en la asociación, formulando 3 leyes: semejanza, contigüidad y contraste.</p> <p>. Llama intelecto a la parte racional del alma humana (tiene la capacidad de obtener el conocimiento de los universales abstractos).</p> <p>. Dentro de la mente distingue potencia y acto, así como intelecto paciente (es todo potencialidad) e intelecto agente (su manifestación) que es puro pensamiento e inmortal (y separable del cuerpo).</p>
---	---	--	---

<p>2. LA HERMENÉUTICA (método de interpretación de textos) DE LA INTELIGENCIA</p> <p>(s. V- s. XVI)</p>	<p>2.1. LA ÉPOCA OSCURA EN OCCIDENTE: LA ALTA EDAD MEDIA (entre los años 475 y 1000) Algunos marcan el inicio de este periodo en el año 410, otros con la muerte de San Agustín en el año 430, y otros cuando en el año 529 el emperador Justiniano cierra la Academia en Atenas (Hergenhahn, 2001)</p>	<p>San Agustín de Hipona (5) (354-430)</p> <p>Italiano (Romano) Estudiante de retórica.</p> <p>Obras: Confesiones (1654). El libre albedrío (Obras completas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Sus descripciones sobre eventos subjetivos (la voluntad, la libertad experimentada y el yo) dan lugar al comienzo de la introspección y la fenomenología en Psicología. . La percepción del tiempo es una experiencia interna, psicológica. . Anticipa a Descartes en relación con la prueba de la existencia del self (el yo): dudar es pensar, pensar es existir (Zusne, 1984). . Adopta la visión de inmortalidad e inmaterialidad del alma de Platón. . El conocimiento se produce a través de la auto-conciencia y no de las impresiones sensoriales. . Concibe la mente como una unidad con recursos independientes (razones, memoria, libertad e imaginación). . Originó lo que ahora se conoce como facultad de Psicología (Zusne, 1984). . Aborda temas como: relaciones familiares, memoria, conversión, misticismo, el lugar de la renuncia a la sexualidad en la vida religiosa, el tiempo, la eternidad y la muerte. . Cree que la mente humana posee saber sin necesidad de mundo empírico (Hergenhahn, 2001). . Es necesaria la introspección intensa para comunicarse con Dios. . En el libro 4 de Confesiones describe su concepción de la Inteligencia.
	<p>2.2 TRADICIÓN ISLÁMICA Srivastava (2019)</p>	<p>Avicena (6) es el nombre por el que se conoce en la tradición occidental a Abū ‘Alī al-Husayn ibn (980-1037) Persa. Uzbeko (Uzbekistan)</p> <p>Médico, científico, polímata</p> <p>Obra: <i>Al Qanun</i> (aprox. 1020). <i>Al-Shifā</i> (La Curación)(aprox. 1014-1020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Teorizó sobre el "intelecto" y creó la Teoría del "Intelecto Activo" en filosofía. . Postula que "La mente es una capacidad del alma que la prepara para adquirir conocimiento" (Ahmed, 2011). . La mente es entendida como una capacidad y no como una parte estable del ser humano. . Arslan (2011) sugiere que la filosofía de Avicena es muy similar a la de Aristóteles. . Ambos hablan de intelecto "pasivo" y "activo". El pasivo por sí solo no incluye ninguna acción. El activo es el capaz de convertir el intelecto pasivo en acción y generar el conocimiento. . Alper (2010) interpreta el "Intelecto activo" de Avicenna como "intelecto trascendental.". . El conocimiento podría basarse en los sentidos y los pensamientos, sin embargo, hay otra dimensión que supera estas dos, el intelecto trascendental. . Kabadayi (2006) explica que para Avicena, el intelecto activo da forma a las cosas naturales. Por lo tanto, el material del intelecto está iluminado por la luz del intelecto activo y reconoce lo general sólo si mira sobre las representaciones particulares que están en la imaginación. . Hay un mundo percibido por nuestros sentidos. Nuestro intelecto activo sirve para interpretar y procesar la conocimiento procedente de allí.
	<p>2.3. LA PSICOLOGÍA ESCOLÁSTICA: LA BAJA EDAD MEDIA</p>	<p>Pedro Abelardo (7) (1079-1142) Francés Obra: Historia de mis desventuras (1142)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Antecedente de los nominalistas. . Los conceptos son etiquetas mentales. . Cuando hablamos del universo nos estamos refiriendo a entidades mentales no a formas eternas (conceptualismo).
	<p>San Buenaventura (8) (1221-1274) Italiano Obra: Dios y las criaturas</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Máximo representante de la filosofía platónico-agustiniana. . El alma posee dos tipos de conocimiento (Leahey, 2000): 1) ligado a lo corporal (el conocimiento del mundo exterior) y 2) el espiritual (vinculado a Dios). . Establece 4 facultades del alma: vegetativas, sensitivas, intelecto y voluntad. . Distingue dos aspectos en el intelecto: El inferior y el superior. 	

<p>2. LA HERMENÉUTICA (método de interpretación de textos) DE LA INTELIGENCIA</p> <p>(sigue)</p> <p>(s. V- s. XVI)</p>	<p>La Baja Edad Media (1000-aprox.1300) comprende un periodo de crecimiento intelectual donde se recuperaron numerosos textos griegos, principalmente, de Aristóteles, que se dieron a conocer en Occidente mediante España, Sicilia y Constantinopla; también, se produjo un desarrollo económico y un aumento de la población (Leahey, 2000). La Iglesia reaccionó de formas distintas ante la recuperación de los textos griegos. Inicialmente, fue bien recibida, pero a medida que se fueron viendo diferencias con el dogma de la Iglesia se la consideró después como pagana. Posteriormente, se modificaron las obras para poder incorporarlas al dogma de la Iglesia. Se realizó una importante síntesis entre la filosofía aristotélica y la teología cristiana dando lugar al escolasticismo. Uno de los avances más importantes de los últimos años de la Edad Media fue la traducción no autorizada de la Biblia a lenguas vernáculas. (López González, 2013: 39)</p> <p>2.3. LA PSICOLOGÍA ESCOLÁSTICA: LA BAJA EDAD MEDIA (sigue)</p>	<p>Santo Tomás de Aquino (9) (1225-1274) Italiano Teólogo-profesor</p> <p>Universidades de Nápoles, París y Colonia</p> <p>Obra: <i>Summa Theologica</i> (1265-1274)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Basa muchas de sus ideas en Aristóteles ajustándolas al marco teológico Cristiano. . Añade a la categoría de los 5 sentidos de Aristóteles un sexto sentido: "Sentido Interior" (compuesto por poder cognitivo, imaginación y memoria). . Cree que el intelecto hace que la experiencia sea comprensible mediante la extracción de rasgos generales no sensoriales. . Los maestros no pueden hacer ningún bien a menos que adopten métodos que estimulen la actividad de la mente de sus pupilos. . Nadie puede saber por otro, cada uno debe saber por si mismo. . Los maestros solo pretenden excitar las energías latentes de nuestras mentes y ayudarnos a saber. . Advierte contra sobrecargar la mente del principiante con una multitud de preguntas "inútiles". . Adoptó la visión hilomórfica [idea metafísica que dice que todos los cuerpos naturales están compuestos de materia primaria y forma sustancial] de la unidad del cuerpo y el alma. . Creía que el alma racional del hombre era inmortal y propuso la inclusión de la historia de la naturaleza en la historia del espíritu y, al mismo tiempo, señaló la importancia de la historia del espíritu para la historia de la naturaleza. . El hombre está situado ontológicamente (es decir, por su propia existencia) en la unión de dos universos, "como un horizonte de lo corpóreo y de lo espiritual". . En el hombre no solo hay una distinción entre espíritu y naturaleza, sino que también hay una homogeneidad intrínseca de los dos ... [El] cuerpo es la materia y el alma es la forma del hombre". . La Psicología tomista todavía se enseña en las escuelas católicas en la actualidad. . Considera a la persona como "agente vivo" cuando recibe conocimiento, no solo como mero receptor. . Dios entiende todas las cosas. El humano, no. . Las personas con inteligencia superior tienen un entendimiento más universal y profundo. . Los que tienen una inteligencia inferior tienen una comprensión más incompleta y no pueden obtener buen provecho del entendimiento de sus superiores. . Diferencia entre el intelecto pasivo (capacidad para comparar conocimientos particulares y para discernir entre lo útil y lo nocivo) y el activo que realiza la abstracción. . La inteligencia humana es "un puente entre la materia y el pensamiento" (Sarton, 1972: 12) y es capaz de obtener lo inteligible y los universal del mundo sensible.
---	--	---	--

<p>2. LA HERMENÉUTICA (arte de interpretación de textos ya sean de carácter sagrado, filosófico o literario) DE LA INTELIGENCIA (sigue)</p> <p>(s. V- s. XVI)</p>	<p>2.3 LA PSICOLOGÍA COMPARADA DE MONTAIGNE Y LA CLASIFICACIÓN DE LOS INGENIOS DE HUARTE: EL RENACIMIENTO (1450-1600)</p> <p>El Renacimiento (aprox. 1450-1600) fue una época que se caracterizó por la miseria, la superstición y las guerras. La guerra de los cien años y después la de los treinta años devastaría Europa, de forma que los ejércitos de mercenarios luchaban unos contra otros y terminaban saqueando sus propias tierras cuando no eran pagados. La peste negra arrasó a gran parte de la población y las continuas plagas y hambrunas dieron lugar a un clima de ansiedad entre la sociedad (Leahey, 2000). No obstante, a pesar de todo ello, este periodo se caracteriza por su creatividad y por volver al método de investigación que ya caracterizaba a los filósofos griegos (López González, 2013: 41)</p>	<p>Anthony Fitzherbert (10) (1470-1538) Británico. Abogado Obra: <i>La Novelle Natura Brevium</i> (1534)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . En 1510 diseña un test mental que consiste en contar 20 peniques, decir la propia edad e identificar el nombre del padre del examinando. . Es nombrado Sir.
	<p>Michel de Montaigne (11) (1533-1592)</p> <p>Obra: <i>Ensayos</i> (1580)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . No establece diferencias entre los hombres y los animales. Cree que los animales podían ser disciplinados y con voluntad para aprender. . Pensaba que existía mayor diferencia de hombre a hombre que entre un animal y un hombre (Ferrándiz, Lafuente y Loredo, 2001). . Las personas inteligentes son aquellas que buscan el conocimiento y la verdad (Sternberg, 1990). Las personas “no inteligentes” son siempre constantes en su opinión y siempre siguen su primera impresión. . Ser inteligente, en parte, estriba en saber nuestras propias debilidades y también nuestros valores. 	
	<p>2.3 LA PSICOLOGÍA COMPARADA DE MONTAIGNE Y LA CLASIFICACIÓN DE LOS INGENIOS DE HUARTE: EL RENACIMIENTO (1450-1600) (sigue)</p>	<p>Juan Huarte de San Juan (12) (aprox.1529-1588).</p> <p>Español. Médico y filósofo.</p> <p>Universidad de Alcalá de Henares</p> <p>Obra. “Examen de los Ingenios para las Ciencias”</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Tiende a clasificar el saber. . El método es uno de los objetivos tanto en el ámbito científico como en el filosófico y debe basarse en la observación de la naturaleza. . Trata de sistematizar las habilidades naturales y el ingenio como doctrina científica. . Señala 4 condiciones en el cerebro para que la persona posea ingenio y habilidad: 1) Buena compostura, 2) que las partes estén unidas, 3) que el calor no exceda a la frialdad, ni la humedad a la sequedad, 4) que la sustancia esté constituida por partes sutiles y delicadas. . Añade otras 4: 1) la buena figura, 2) la cantidad suficiente, 3) que en el cerebro haya 4 ventrículos distintos y apartados, 4) que la capacidad de estos ventrículos no sea ni mayor ni menor de lo que conviene. . El alma tiene 3 potencias: el entendimiento, la memoria y la imaginativa que se encuentran juntas en cada ventrículo, y a las que les corresponde un grupo de aptitudes y profesiones académicas. . Establece 2 tipos de ingenio: el inventivo y el productivo (o no inventivo). . Cree que cada tipo de ingenio está directamente relacionado con una actividad educativa y profesional. . La diferencias entre las personas no se debe al alma individual, por que todas son de igual perfección. . Su obra “Examen de Ingenio para la ciencias” se considera un sólido antecedente en la evaluación psicológica (Virués, Buela-Casal y Carpintero, 2006) y el primer texto de Psicología Diferencial (1575). . Aboga por las pruebas de capacidad y el asesoramiento profesional para asegurar una ajuste adecuado entre persona y ocupación. . Cita los humores, el clima, el cerebro y otras condiciones como razones para las diferencias en la inteligencia humana. Atribuye las diferencias individuales en inteligencia a la construcción corporal. . Sostiene que la inteligencia (y las civilizaciones superiores) solo podrían prosperar en climas moderados (respaldado más tarde por Herder). . Gall le considera el predecesor de la frenología (teoría basada en la creencia, ahora desacreditada, de que la capacidad mental y carácter humano podían determinarse estudiando las características del cerebro del individuo). . Lavater lo consideraba el predecesor de la fisonomía (Teoría basada en la creencia de que el carácter humano podría evaluarse estudiando los rasgos faciales (Zusne, 1984).

<p>3. LA MECANIZACIÓN DE LA MENTE HUMANA</p> <p>s. XVII</p> <p>(sigue)</p> <p>Entre 1600 y 1800 triunfa la ciencia newtoniana.</p> <p>Nueva visión de la naturaleza.</p> <p>El orden tiene gran importancia.</p> <p>El mundo es una máquina que solo puede llegar a ser conocida, mediante las matemáticas (Leahey, 2000)</p>	<p>3.1 LA EXPERIENCIA SENSORIAL</p>	<p>Thomas Hobbes (13) (1588-1679). Inglés. Filósofo</p> <p>Obras: <i>Leviathán. (1651)</i> <i>De la Nature Humaine (1772)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . Uno de los primero empiristas británicos. . Es necesario conocer la Psicología de los individuos antes de poder desarrollar una comprensión del estado y del gobierno. . Diferencia el conocimiento de la fe. . Considerado el primer psicólogo social moderno por su énfasis en la relación entre individuo y sociedad. . Intenta explicar la motivación humana aplicando principios mecanicistas (explica el universo como procesos o movimientos mecánicos). . Destaca la experiencia como fuente del conocimiento. . Los humanos son estimulados por al apetito o movimiento hacia un objeto. . Actualmente sus ideas se conocen como el Hedonismo Psicológico: el comportamiento humano está dirigido por el propio interés. . Rechaza las creencias sobrenaturales. . Explica todos los fenómenos por principios mecanicistas. . Cree que los procesos mentales son resultado del movimiento de los átomos en el cerebro activados por los movimientos en el mundo externo. . Las sensaciones conducen a ideas simples. . La ideas simples se fusionan para formar ideas más complejas. . Todas las cogniciones son sensaciones transformadas (Zusne, 1984). . Explica el principio de asociación de ideas en términos de 1) secuencias temporales o "trenes de pensamiento", 2) "coherencia" (contigüidad) como factor de asociación, 3) hábito y deseo como guías de atención y la repetición como factor de asociación. . Distingue dos tipos de asociación de ideas: libre y controlada. . Enfatiza los aspectos motivacionales de las pasiones y deseos (especialmente el de poder). . Cree que las pasiones pueden distorsionar la razón. . Distingue entre emociones innatas y adquiridas. . Describe una teoría del humor y la risa (Zusne, 1984:240) . Distingue la Inteligencia Natural (aquella en la que las destrezas intelectuales son desarrolladas por el uso y la experiencia) y la Inteligencia Adquirida (es inculcada por la cultura y la instrucción), pero no distingue cuál es innata y cual es aprendida. . La Inteligencia Adquirida cuenta con dos habilidades relacionadas con el movimiento: la rapidez con la que se mueve de un pensamiento a otro y la capacidad para moverse hacia un objetivo adecuado. . Las personas inteligentes son las que pueden ver semejanzas donde otros no las pueden observar. . La causa en las diferencias de ingenio son las pasiones. . Las diferencias en pasiones se deben a las diferencias en constitución del cuerpo. . Cree que los seres humanos difieren poco en inteligencia aunque si que pueden hacerlo en habilidades.
		<p>John Locke (14) (1632-1702). Inglés Filósofo y médico.</p> <p>Universidad de Oxford</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Se le puede considerar como el primer psicólogo de la inteligencia en su ensayo "Sobre el entendimiento humano (1690). Además de la introspección añade, como método de investigación, el análisis de casos. . La mente es una pizarra en blanco y solo a través de la experiencia se produce nuestro conocimiento. . La mente es un complejo mecanismo de procesamiento-información encargado de transformar el material de la experiencia en conocimiento humano ordenado. . La experiencia produce ideas simples que combinadas por la maquinaria mental dan lugar a ideas complejas.

<p>3. LA MECANIZACIÓN DE LA MENTE HUMANA</p> <p>s. XVII</p> <p>(sigue)</p>	<p>3.1 LA EXPERIENCIA SENSORIAL</p> <p>(sigue)</p>	<p>Obras: Tratados sobre el Gobierno (1690), Ensayo sobre el entendimiento humano (1690)</p> <p>John Locke (14) (1632-1702). Inglés Filósofo y médico (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . El conocimiento se produce cuando se observa de qué manera nuestras ideas coinciden o se diferencian entre ellas. El conocimiento más profundo son las Proposiciones Intuitivamente Autoevidentes. . Las formas más complicadas de conocimiento se producen cuando se deducen consecuencias de las Proposiciones Autoevidentes. . Distingue dos tipos de inteligencia: El Ingenio y el Juicio (Sternberg, 1990) que se pueden poseer en distinta cantidad según la persona. . Las personas brillantes son las que tienen ideas rápidamente preparadas en la memoria, saben guardarlas y pueden distinguir una idea de otra. . Es el primero en definir el yo como una continuidad de conciencia. . El castigo físico debe ser moderado a la hora de educar. . Los padres deben proporcionar a sus hijos comida, cama y ejercicio... porque todo ello es imprescindible para un buen aprendizaje. . Los profesores debían de proporcionar una experiencia de aprendizaje lo más satisfactoria posible para que ese aprendizaje se extendiera también fuera del aula. . Da más importancia en la educación a la conducta y a la ética que a la inteligencia y al conocimiento. . La idea de que el factor que garantiza el autodominio es el deseo de ganar estimación, al que “los niños son sensibilísimos”, como así también el sentimiento del honor, merced al cual un simple reproche puede ser más eficaz que un castigo. . Considera el juego es un factor educativo de enorme importancia, y no sólo como ejercicio físico. El juego enseña a medir las propias fuerzas, a dominarse, a actuar con provecho sobre el mundo externo, por lo que debe ser tenido en cuenta en la educación intelectual y puede ser fuente de enseñanzas intelectuales. . La mayor parte del juego es libertad. . Es uno de los precursores de la Educación Activa: Afirma que hay que empezar por el juego y convertir este, poco a poco en trabajo. . El estudio debe organizarse de modo que resulte natural, placentero y apto para satisfacer la curiosidad natural y los intereses del niño. El ideal de formación intelectual es preparar al alumno de forma que absorba cualquier ciencia a la que desea dedicarse y sea capaz de libertad de pensamiento, sin reglas y nociones dudosas.
		<p>Blaise Pascal (15) (1623 - 1662) Francés Matemático, físico y escritor Obra: <i>Penses or Thoughts</i> (1670)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Desarrolla la teoría matemática de la probabilidad junto a Fermat. Deduce la Ley de Fluidos de Pascal. . Investiga los infinitesimales geométricos. Enfatiza la experimentación empírica como método. . Cree que el progreso humano se perpetua por la acumulación de descubrimientos científicos resultantes de la experimentación. . Su trabajo fue esencial para el desarrollo de la Psicología como ciencia (los eventos conductuales son eminentemente inciertos).
		<p>Christian Thomasius (16) (1655 – 1728) Alemán. Educador, escritor y jurista. Universidad de la Haya Obra: <i>Fundamenta Juris Naturae et Gentium</i> (1705)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Su papel fue importante en la función de la primera Universidad moderna en la Haya. Comienza a enseñar en lengua vernácula (alemán) en lugar de en latín. Pionero en el pensamiento académico y la teología alemana. Establece la distinción entre ley y moralidad. Primer escritor filosófico de la etapa inicial de la ilustración alemana. . Afirma que hay una esfera de acción correcta no requerida por la ley o por la cortesía que se convierte en la idea central de la concepción moderna de la moralidad (Becker, 1992). . Promueve la sociabilidad educada.

<p>3. LA MECANIZACIÓN DE LA MENTE HUMANA (sigue)</p> <p>s. XVII</p>	<p>3.2 EL RACIONALISMO DETERMINISTA Y LA CONCIENCIA</p>	<p>Baruch Spinoza (17) (1632-1677) Holandés. Filósofo</p> <p>Obras: <i>Cogitata Metaphysica</i> (1663), <i>Intellectus Emendatione</i> (póstuma, 1677)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . La actividad mental está determinada como la actividad corporal. Todo lo que el cuerpo experimenta como emociones o pensamientos, influyen en el mismo. Doble Aspectismo Psicofísico o Aspectismo Doble es el pensamiento de Spinoza sobre la relación mente-cuerpo: Dios es un sustancia racional y material, por ello, los seres humanos son también racionales y materiales. . La unidad mente-cuerpo es una expresión de la unidad materia-pensamiento. . La sabiduría es una manera de autocontrol racional (no consiste en controlar la naturaleza o a Dios (Leahey, 2000). . La persona sabia es la que sigue los dictados de la razón y no los dictados de las pasiones. . Para Rapaport (1938) la conexión de Spinoza con el amor intelectual de Dios, la indivisibilidad de Dios y el mundo, se deriva de profundas experiencias internas, llamadas místicas. . El amor es la fuente del conocimiento, intuición y apertura: el conocimiento verdadero es dado en fusión con el universo (Rapaport, 1938: 59). En el sistema de Spinoza, cuerpo y alma, materia y espíritu, son atributos divinos.
<p>4.LOS PHILOSOPHE (pensadores reformistas) DE LA MENTE</p> <p>La Ilustración somete bajo la luz de la crítica todos los conceptos anteriores.</p> <p>Búsqueda de la lógica.</p>	<p>4.1 EL ESCEPTICISMO</p> <p>Usan la razón científica para poder entender la mente y terminan por dudar de las posibilidades del conocimiento humano (López González, 2013).</p>	<p>David Hume (19) (1711-1776)</p> <p>Escocés. Filósofo, economista, historiador</p> <p>Obras: Tratado de la naturaleza humana (1739). Investigación sobre el entendimiento Humano (1748).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . No se puede llegar a conocer nada con seguridad. Estudia la naturaleza humana mediante la observación introspectiva y el comportamiento de los demás. La razón, solo por si misma, poco conocimiento puede ofrecer al mundo. Pretende combinar la filosofía empírica con la ciencia newtoniana. . Emplea más el método inductivo (Bacon) que el deductivo (Newton). . Todo conocimiento deriva de la experiencia sensible. El contenido de la mente procede de la experiencia. . Nunca se experimenta directamente lo físico, solo poseemos percepciones de ello. . No niega el mundo físico, solo que no podemos conocerlo directamente. . El contenido de la mente humana son las Percepciones. . Las dos tipos de Percepciones son las 1) impresiones (sensaciones fuertes e intensas) y 2) ideas (menos intensas que las anteriores) (Leahey, 2000). . Impresiones e ideas procede de las sensaciones (generadas por los objetos externos) o de la reflexión (siempre relacionadas con las emociones). . Distingue dos tipos de pasiones: violentas y tranquilas. . El conocimiento es el resultado de impresiones sensoriales, ideas, y combinaciones de ellas ordenadas mediante leyes de asociación o por la imaginación.

<p>No admite la tradición como justificante para aceptar determinados conceptos.</p> <p>Intentan derribar la autoridad de la religión y de la tradición, del oscurantismo y la superstición a través de la ciencia newtoniana.</p>	<p>4.2 EXISTIR ES SENTIR: EL ROMANTICISMO Las experiencias interiores, personales son muy importantes. La realidad humana solo se puede conocer realizando un estudio completo de la persona (instintos y sentimientos irracionales, además de las facultades racionales e ideas empíricas) (López González, 2013).</p>	<p>Jean-Jacques Rousseau (20) (1712-1778) Suizo Escritor, pedagogo, filósofo, periodista y músico</p> <p>Obra: Contrato Social (1762), Emilio, o De la educación (1762)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . El hombre nace libre (en Contrato Social) . El hombre es bueno por naturaleza (en Emilio, o De la Educación) . La educación ideal debería: <ol style="list-style-type: none"> 1) Potenciar los impulsos naturales, no solo la transmisión de conocimiento. 2) Favorecer las facultades e intereses naturales. 3) Ser no directiva (Hergenhahn 2001). 4) Desarrollar capacidades innatas. 5) Cambiante al ritmo que el niño va madurando.
<p>s. XVIII y XIX</p>		<p>Adam Smith (21) (1723-1709) Escocés Filósofo, economista político Universidades de Glasgow y Oxford Obras: La teoría de los sentimientos morales (1759). La riqueza de las naciones (1776)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Delinea un principio de la naturaleza humana que creía universal e inmutable. . Describe una Psicología de los sentimientos y el comportamiento moral basado en la simpatía: “Es nuestra concepción de la causa de la situación y no la situación real de la que somos testigos, lo que despierta emoción. La simpatía es un factor principal para la existencia de grupos sociales” (Zusne, 1984:398). . Los humanos son criaturas obligadas por las pasiones. . Los humanos están autorregulados por sus facilidades de razón y simpatía. . Dentro de cada ser humano hay una persona “interna” o “espectador imparcial” que acepta o censura nuestras acciones y las de los demás. . Formula el Principio Utilitario: “La mayor felicidad del mayor número”.
<p>4.LOS PHILOSOPHE (pensadores reformistas) DE LA MENTE (sigue)</p> <p>s. XVIII y XIX</p>		<p>Immanuel Kant (22) (1724-1804). Prusiano</p> <p>Obras: Crítica de la razón pura (1781), Crítica de la razón práctica (1788)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Nunca se experimenta el mundo físico directamente. . Cree que las impresiones sensoriales están siempre estructuradas por las categorías de pensamiento. . Nuestra experiencia fenomenológica es la interacción entre sensaciones y las categorías del pensamiento (Hergenhahn, 2001). . Denomina la inteligencia como “la más elevada facultad de la cognición”. Consta de 3 elementos: 1) entendimiento, 2) juicio, 3) cognición (Sternberg, 1990). . Distingue 2 tipos de inteligencia: 1) Inteligencia Creativa (genio) y 2) Inteligencia Imitativa (espíritu de imitación). . Sus sucesores fueron los alemanes Fichte, Schelling, Schopenhauer y Hegel.
<p>(López González, 2013).</p>	<p>4.3 CATEGORÍAS DEL PENSAMIENTO</p>	<p>George Wilhelm Friedrich Hegel (25) (1770-1831) Alemán Filósofo Universidades de Heidelber y Humboldt Obra: Fenomenología del Espíritu (1807). Ciencia de la Lógica (1812-16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . El intelecto humano evoluciona hacia lo absoluto mediante el proceso dialéctico. . Cree que las categorías son resultado del proceso dialéctico. . Los individuos se aproximan a lo absoluto mediante las categorías. . El proceso dialéctico consiste en: 1) tesis (un punto de vista), 2) antítesis (el punto de vista opuesto), 3) síntesis (compromiso entre la tesis y la antítesis) (Hergenhahn, 2001).

<p>4.LOS PHILOSOPHE (pensadores reformistas) DE LA MENTE (sigue)</p> <p>s. XVIII y XIX</p>	<p>4.3 CATEGORÍAS DEL PENSAMIENTO</p>	<p>William Duff (23) (1732-1815) Escocés Ministro presbiteriano y Escritor</p> <p>Obra: Un ensayo sobre el genio original y sus diversas formas de ejercicio en la filosofía y las bellas artes, particularmente en la poesía (1767/1964).</p> <p>Observaciones críticas sobre los escritos de los genios originales más célebres de la poesía (1770/1973).</p>	<p>. Su libro de 1767 <i>An Essay on Original Genius</i> fue de hecho (pero no de nombre) un tratado sobre Psicología diferencial.</p> <p>. No usa la palabra inteligencia. Los ingredientes principales que constituyen [el genio] son la imaginación, el juicio y el gusto (Duff, 1767).</p> <p>. El genio se caracteriza por una imaginación copiosa y plástica, así como, por una imaginación viva y extensa, por lo que está igualmente capacitado para inventar y crear, o para concebir y describir de la manera más vivaz los objetos que contempla... Por otro lado, el ingenio y el humor no inventan ni crean; no poseen el vigor, la brújula ni el poder plástico de la otra cualidad (Duff, 1767).</p> <p>“La imaginación es la facultad por la cual la mente no sólo reflexiona sobre sus propias operaciones, sino que reúne las diversas ideas transmitidas al entendimiento por el canal de las sensaciones y las atesora en el depósito de la memoria, componiendo o disociando a su gusto; donde, por su poder plástico de inventar nuevas asociaciones de ideas y de combinarlas con una variedad infinita, puede presentar una creación propia y exhibir escenas y objetos que nunca existieron en la naturaleza. Tan indispensablemente necesaria es esta facultad en la composición del genio, que todos los descubrimientos de la ciencia y todas las invenciones y mejoras en el arte, salvo las que han surgido por mero accidente, derivan su origen de su vigoroso esfuerzo” (Duff, 1767: 6-7).</p> <p>“El juicio es sereno, atento y considerado. Examina el diseño, reflexiona sobre los sentimientos, examina su propiedad y conexión, y revisa toda la composición con severa imparcialidad. Por lo tanto, parece ser en todos los aspectos un contrapeso adecuado al poder inestable y volátil de la imaginación” (Duff, 1767:9).</p> <p>“El gusto ... debe contentarse con desempeñar un papel inferior y subordinado en las investigaciones de la ciencia; no debe pretender tomar la iniciativa de la razón, sino seguir humildemente el camino marcado por ella. En los diseños y obras de arte, el caso es completamente diferente. En lugar de ser dirigido por el juicio, reclama la dirección por sí mismo; su autoridad es incontrolable, y sus decisiones no pueden apelarse. De hecho, está bien calificado para decidir con precisión y certeza sobre temas de este tipo” (Duff, 1767:12).</p> <p>. Explica que la interacción de estos tres componentes es la razón por la que el genio rara vez se observa en los niños. La imaginación aparece temprano, pero el juicio y el gusto requieren sabiduría que solo puede llegar con la madurez: “Hay algunas personas, es cierto, en las que un cierto sesgo o talento para un arte o ciencia en particular ... aparece en sus primeros años de vida; y en un grado tan grande como nos inclinaría a imaginar, que tal disposición y talento deben haber sido agradables e innatos. Mientras las personas son aún niños, descubrimos en sus actividades infantiles los brotes iniciales del genio; discernimos los rudimentos del filósofo, el poeta, el pintor y el arquitecto. Las producciones de los jóvenes genios estarán naturalmente marcadas con esas impropiedades y defectos, tanto en diseño, sentimiento y expresión, que resultan de la imaginación florida, exuberante e indisciplinada, que es peculiar de una época en la que el juicio aún no ha ejercido su castigo” (Duff, 1767: 30-31).</p>
	<p>4.3 CATEGORÍAS DEL PENSAMIENTO</p>	<p>Johann Gottlieb Fichte (24) (1762-1814) Alemán Filósofo Alumno de Kant</p>	<p>. Uno de los padres del idealismo alemán.</p> <p>. Para Fichte, la llave maestra de sobre la comprensión de la mente, con todos sus procesos y cambios, tiene que ver con el tan renombrado principio de la conservación de la energía y la variación en su modelo de manifestación (Spearman, 1927).</p> <p>. La consciencia no tiene su fundamento en el llamado “mundo real” representado imaginariamente como “afuera” de la consciencia cognitiva.</p> <p>. La consciencia no necesita más fundamento que ella misma.</p>

<p>4.LOS PHILOSOPHE (pensadores reformistas) DE LA MENTE (sigue)</p> <p>s. XVIII y XIX</p>	<p>4.3 CATEGORÍAS DEL PENSAMIENTO (sigue)</p>	<p>Universidades de Jena y de Berlín</p> <p>Obra: <i>Sämtliche Werke</i> (1845).</p> <p>Johann Gottlieb Fichte (24) (1762-1814) (sigue)</p>	<p>. El conocimiento no parte del fenómeno, sino del sujeto en cuanto dota de sentido al mismo proceso cognitivo.</p> <p>. La realidad epistemológicamente hablando, es un producto del sujeto pensante (Idealismo), en contraposición al realismo ingenuo y al empirismo, el cual afirma que los objetos a conocer existen independientemente del sujeto que los percibe.</p> <p>. Las categorías son autopoyéticas (con finalidad en sí mismas), se construyen en la interacción universal y necesaria entre el "Yo" y el No-Yo", y con su síntesis.</p> <p>. La conciencia propia (auto-conciencia) testimonia interiormente con su voz, nuestra libertad de ser libres de todo flujo de mundo sensible, y de ser libre para lo suprasensible.</p> <p>. La moralidad es este límite que el yo se pone mediante su propia voluntad constituyéndose desde sí mismo y por su libertad.</p> <p>. El auto-fin de la libertad es su destino moral: “la propia decisión de obedecer en su interior a la ley” la cual, “está contenida inmediatamente en esa decisión, ella misma es la decisión”.</p> <p>. Yo mismo y mi fin necesario son lo suprasensible.</p> <p>. Los límites de nuestro mundo sensible son nuestra continua interpretación del auto-límite, de la ley moral o deber, como concreción y determinación del mismo.</p> <p>. Ese orden moral es lo divino en nosotros...la palabra totalmente interior de la voz de la conciencia, que es consejo mismo de Dios.</p> <p>. Ese orden moral vivo y actuante es el mismo Dios...y la fe en este mundo moral...es lo esencial de la religión.</p> <p>. Moral y religión son absolutamente una sola cosa: ambas consisten en abrazar lo suprasensible, la primera mediante el hacer, la segunda mediante la fe.</p>
		<p>Jean Étienne Dominique Esquirol (26) (1772-1840) Francés. Psiquiatra Obra: <i>Des maladies mentales considérées sous les rapports medical, hygiénique et médico-legal</i> (1938).</p>	<p>. El origen de las enfermedades mentales reside en las pasiones del alma.</p> <p>. La locura no afecta total e irremediabilmente la razón del paciente.</p> <p>. Caracteriza el retraso mental como un déficit intelectual constatable, de origen orgánico e incurable (Carrillo, 2012)</p>
		<p>Jean-Marc Gaspard Itard (27) (1775-1838) Francés Médico jefe de la Institución Imperial de Sordomudos Obra: <i>De l'education d'un homme sauvage ou des premiers developpemens physiques et moraux du jeune sauvage de l'Aveyron. (1801). Traité des maladies de l'oreille et de l'audition</i> (1821)</p>	<p>. Su trabajo con "El niño salvaje de Aveyron " lo llevó a ser honrado por la Academia Francesa de Ciencias.</p> <p>. Patriarca de la educación especial.</p> <p>. Establece las bases para el sistema Braille de lectura para ciegos.</p> <p>. Es solo sobre sí mismo que el hombre ejercita las operaciones de su mente.</p> <p>. La educación debe aprovecharlas y aplicarlas a su instrucción, a un nuevo orden de las cosas que no tiene relación con sus primeras necesidades.</p>

<p>4.LOS PHILOSOPHE (pensadores reformistas) DE LA MENTE (sigue) s. XVIII y XIX</p>	<p>4.4 LA MASA APERCEPTIVA</p>	<p>Johann Friedrich Herbart (28) (1776-1841) Alemán Filósofo, psicólogo, pedagogo Universidad de Gotinga Obra: Manual de Psicología (1816)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Se le denomina padre de la pedagogía sistemática, fundador de la pedagogía científica, desarrollador de una enseñanza o instrucción educativa, promotor de la educación centrada en el interés, inaugurador de una ética pedagógica. . Unidad de la mente como un todo integrado. . Su teoría de la psique o del alma parte de que la vida psíquica se encuentra supeditada a un dinamismo energético-representacional en constante desequilibrio y acomodación. Las representaciones, por tanto, varían en intensidad y se reorganizan en el tiempo en una dinámica permanente; se contraponen y se estorban o conviven y se asocian, bien para homogeneizarse o para crear cadenas de asociaciones mayores. . Las representaciones de la misma clase se oponen unas a otras y no así las de diferentes clases. En el primer caso, las oposiciones de las representaciones debilitan progresivamente la representación original en la conciencia y, como resultado, se hunden finalmente por debajo del umbral de la conciencia, donde permanecen hasta que la aparición de una representación similar en la experiencia, produce el ascenso de la original con una velocidad proporcional al grado de semejanza entre las dos representaciones (representacionalismo estático y energético). . Más aún, cuando la original se erige, las ideas similares se adhieren a ella. . Ninguna representación puede ascender, excepto para tomar su lugar en la masa unitaria de representaciones ya presentes en la conciencia (cf. Herbart, 1965: 14 y ss.). . Para Herbart, el alma entra a designar, ante todo, un proceso permanente de conservación y sustitución de representaciones, en donde las que poseen mayor energía desplazan a las otras, mientras que las desplazadas, por su parte, aguardan su momento para volver a salir, para ganar conciencia (Apercepción). . Con la Apercepción una representación no sólo es hecha consciente, sino que es asimilada al complejo de representaciones conscientes, a la Masa Aperceptiva. . Las ideas poseen la capacidad de atraer o repeler otras ideas en función de su compatibilidad que denominó "mecánica física". En la mente se producen luchas entre unas ideas y otras para conseguir una expresión consciente. Si una idea pierde la lucha, pierde algo de intensidad, de claridad y pasa al inconsciente (Hergenhahn, 2001). . Las ideas ("presentaciones") proceden de la experiencia, están ordenadas en el tiempo y varían de intensidad. Las ideas son como átomos con energía y conciencia. . Propone una teoría de la educación, llamada de "Educabilidad Limitada" según la cual la individualidad de cada niño dicta los límites de su educabilidad. . Defiende que al educar se tenga en cuenta la masa aperceptiva (o estructura cognitiva) del estudiante cuando se le presenta un material. Cuando el material no es compatible con la masa aperceptiva del discente, entonces, no se comprenderá el material y, por lo tanto, se eliminará de la masa aperceptiva (Hergenhahn, 2001). . El educador debe observar cuál de las masas de representación del niño surgen más o menos fácilmente y si permanece tiempo en la conciencia (Capitan, 1984). Además debe observar la disposición corporal u orgánica. El punto culminante de su doctrina pedagógica es lograr la "libertad interior". . Propone la existencia de un umbral mínimo para los estímulos: intensidad mínima de un estímulo para ser percibido. Considera el alma humana como una hoja en blanco. No hay ideas innatas pero sí una capacidad humana (moral). . La base de todo lo existente se encuentra en los "reales" = esencias eternas, invariables, espirituales (como la "mónada" en Leibniz) e incognoscibles (como "la cosa en sí", de Kant). . La educación se construye sobre el "espíritu" y no sobre los sentimientos transitorios.
---	--	---	--

FASE II: LOS FUNDAMENTOS MODERNOS EL NACIMIENTO DE LA PSICOMETRÍA DE LA INTELIGENCIA (Finales del Siglo XIX- actualidad)

Hasta el S.XIX se considera que en el cerebro reside **el alma**. A lo largo del S.XIX se producen investigaciones en el campo de la neuropsicología, de las ablaciones cerebrales y de la estimulación eléctrica que colocan al cerebro en un lugar importante en el estudio de la inteligencia. En el S.XIX los naturalistas conciben a la naturaleza como generadora de nuevas especies, lo que da lugar a **una hipótesis transformista y posteriormente, evolucionista, que aplicaría al concepto de mente** (López González, 2013).

Desde un primer momento, el estudio psicológico de la inteligencia se bifurca en dos líneas básicas de investigación: la teórica y la aplicada. Mientras unos centran sus esfuerzos en delimitar la naturaleza de las capacidades intelectuales (Spearman, 1923; Burstone, 1924), otros se dedican a la construcción y el perfeccionamiento de instrumentos para su medida (Binet y Simon, 1905; Terman, 1916)... Aunque estas dos líneas discurren de forma más o menos independiente, existe al menos un punto en el que es posible constatar cierta convergencia: **la concepción de la inteligencia como capacidad de adaptación...** En el terreno aplicado **los tests de inteligencia** surgen en un contexto esencialmente clínico, siendo **una de sus principales funciones identificar** a sujetos inadaptados. (Martín Jorge, 2013).

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>s. XIX y primera mitad del s. XX</p>	<p style="text-align: center;">Charles Darwin (29) (1809-1882). Británico</p> <p style="text-align: center;">Naturalista</p> <p style="text-align: center;">Obras: El descendente del hombre (1871/1896). <i>The origin of species by means of natural selection; or, the preservation of favoured races in the struggle for life</i> (1859, 1985).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Afirma que la mayoría de las cualidades, incluida la inteligencia son innatas. . Los comportamientos inteligentes se desarrollaron a partir de los instintos primitivos de nuestros antepasados no humanos. . La diferencia entre la inteligencia humana y la inteligencia animal es una cuestión de grado, no de tipo. . Solo los genes inteligentes permanecen en el grupo, aumentando así gradualmente la inteligencia general de cada especie. La mente humana evolucionó a su estado avanzado actual por el mismo proceso. . Declara que eliminar los actos de simpatía humana provocaría el deterioro en la parte más noble de nuestra naturaleza.
<p>Hasta el S.XIX, las investigaciones sobre el cerebro son prácticamente inexistentes por la carencia de instrumentos para su estudio, a la complejidad del cerebro y a las medidas sociales adoptadas ya que consideraban que en el cerebro residía el alma.</p>	<p style="text-align: center;">Francis Galton (30) (1822-1911) Británico (primo de Darwin)</p> <p style="text-align: center;">Matemático Inspirador de Spearman. Profesor de Pearson</p> <p style="text-align: center;">No tuvo cátedras universitarias y realizó la mayoría de sus investigaciones por su cuenta. Sus múltiples contribuciones recibieron reconocimiento formal cuando, a la edad de 87 años, se le concedió el título de <i>sir</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Puede ser llamado el padre de la Psicología Diferencial. . Naturaleza versus crianza.. . Inspirado por el astrónomo belga Adolph Quetelet trabaja en la posición relativa de una persona en un grupo en términos de frecuencia (López Cerezo, 1991). . Establece en el museo South Kensington un laboratorio antropométrico (1882) para medir las diferencias individuales. Invita a los visitantes a realizar una batería de test de reacción ante estímulos y empieza a medir y analizar resultados. . Creía que las personas con más inteligencia tendrían una capacidad de discriminación sensorial más aguda. . Orienta hacia la medida de funciones cognitivas básicas la base del entendimiento del genio (Brody, 2000). . Introduce en psicometría los conceptos de: 1) correlación entre dos variables obtenidas de los mismos individuos dada una población, 2) regresión, 3) regresión múltiple, 4) conversión de medias a rangos percentílicos, 5) tipo de <i>rating scales</i>, 6) la curva normal, etc. (Jensen, 1998). . Inventa un criterio para la habilidad mental o el talento mental elevado: la eminencia.

<p>A lo largo del S.XIX se producirían investigaciones en el campo de la neuropsicología, de las ablaciones cerebrales y de la estimulación eléctrica.</p>	<p>Obra: <i>Hereditary Genius</i> (1869). <i>Inquiries into Human Faculty and Its Development</i> (1883).</p> <p>Francis Galton (30) (1822-1911) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Creía que era imprescindible la energía junto con la capacidad elevada antes de conseguir la eminencia. . Reconoce habilidades especiales o talentos en la música y arte pero los considera menos importantes que la habilidad general. . La habilidad general era característica de las personas ilustres. . Distingue dos cualidades que distinguen a los más “capaces intelectualmente” de los menos (Sternberg, 1990): 1) La energía o capacidad de trabajo (las personas intelectualmente dotadas eran aquellas que presentan extraordinarios niveles de energía), 2) La sensibilidad ya que la única información procedente de los sucesos externos llega a través de los sentidos y es en la perspicacia de los sentidos donde radican las diferencias en luminiscencia, tono, olor... que es la información con la que actúa la inteligencia. . Tiene en cuenta la energía, la persistencia y el intelecto al factorizar los ingredientes del éxito (Simonton, 2003). . Es conocido como el "padre de la genética del comportamiento". . Impulsa el movimiento eugenésico (métodos para mejorar la composición biológica de la especie humana a través de la paternidad selectiva). . Estableció que numerosos rasgos heredables, incluida la altura y la inteligencia, exhibían una regresión a la media, lo que significa que los resultados heredados extremos tendían a moverse hacia resultados promedio en la próxima generación (Seligman, 2002). . Galton fue el primero en demostrar que la distribución de Laplace-Gauss o la "Distribución Normal" podría aplicarse a los atributos psicológicos humanos, incluida la inteligencia (Simonton, 2003).
<p>Autores como Galton realizaron importantes contribuciones al campo de la psicometría. La principal diferencia entre Galton y Binet es que el primero planteó un programa científico tecnológico hereditarista y el segundo defendió un programa científico tecnológico ambientalista. Ambas posturas se mantendrían a lo largo del S.XX y aún en nuestros días hallamos defensores de una u otra corriente.</p> <p>(López González, 2013: 49).</p>	<p>Jean-Martin Charcot (31) (1825-1893) Francés Médico neurólogo Maestro de Freud y Binet</p> <p>Escuela de medicina de París. Fundador y catedrático de la escuela de neurología del Hospital de Salpêtrière</p> <p>Profesor de Binet</p> <p>Obra: <i>Sur les localizations cerebrales. Comptes-Rendus des Séances et Mémoires de la Société de Biologie</i> (1875). <i>Lectures on the diseases of the nervous system, delivered at La Salpêtrière</i> (1877).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Relevante por sus investigaciones sobre la histeria. . Combinó sus métodos de diagnóstico tradicionalmente meticulosos con técnicas experimentales novedosas que involucran hipnotismo, magnetismo y electricidad. . Se le atribuye la adición de la palabra "neurología" al vocabulario cotidiano de la población parisina (Goetz <i>et al.</i>, 1995, p. Xix). . Contribuciones a las pruebas de inteligencia: 1) Establece y populariza la neurología como ciencia, 2) Desdibuja la línea entre la investigación fisiológica y psicológica, allanando el camino para los investigadores de la inteligencia interesados en correlatos neurofisiológicos y genéticos, 3) Fue uno de los primeros defensores del modelo de diátesis estresante (los histéricos heredaban una predisposición genética a la enfermedad, pero que la enfermedad se manifestaba solo después de la exposición a estresores ambientales específicos, 4) Fue profesor de Binet (fue un investigador más escrupuloso dados los fallos metodológicos que su profesor había cometido en el trabajo con histéricas) y Freud.
	<p>Wilhelm Wundt (32) (1832-1920) Alemán Filósofo y psicólogo</p>	<ul style="list-style-type: none"> . A menudo conocido como el padre de la Psicología Experimental y Fundador de la Psicología Moderna. . Demuestra que la Psicología puede ser ciencia experimental válida. . Establece el 1er laboratorio experimental de Psicología del mundo: <i>El Institut Experimentelle Psychologie</i> (1879). . Aleja la Psicología de la Filosofía.

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Profesor de Cattell, Titchener y Spearman</p> <p>Universidades de Zurich y Leipzig</p> <p>Profesor de Spearman</p> <p>Obra: <i>Vorlesungen uber die Menschen und Tier-Seele</i> (1863). <i>Grundzuge der physiologischen Psychologie</i> (1874).</p> <p>Wilhelm Wundt (32) (1832-1920) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . La esencia de todos los ajustes del organismo son los procesos fisiológicos, las respuestas orgánicas. . Establece eventos mentales en relación con los estímulos y reacciones objetivamente conocibles y medibles. . Concibe la mente como una actividad, no como una sustancia. . Denomina a la percepción a la actividad mental básica, que es el foco de atención del campo de la conciencia en un momento dado; como tal es una actividad cognoscitiva que acepta las relaciones lógicas de los contenidos mentales (Brennan, 1999). . Los sentimientos son vistos como el producto de la percepción de los contenidos sensoriales (Teoría de las sensaciones, como reflejo de la percepción mental que se acerca a una interpretación fenomenológica de los procesos mentales superiores). . La actividad mental conocida a través de la introspección corre paralela a los procesos de excitación de la estimulación de los órganos sensoriales (a través de neuronas sensoriales a los órganos cerebrales superiores e inferiores). . La introspección es la herramienta fundamental de la Psicología Experimental. . Teoría Tridimensional de los sentimientos: los califica en 1) agradables-desagradables, 2) tensos-relajados, 3) excitados-deprimidos. . Desarrolla lo que fue la base de la escala de Inteligencia de Binet gracias a sus trabajos sobre medición del poder de discriminación sensorial. . Da como resultado la teoría y metodología de la psicofísica (ciencia de las relaciones cualitativas entre magnitudes físicas y sensaciones).
	<p>Hermann Ebbinghaus (33) (1850-1909) Alemán</p> <p>Filósofo y Psicólogo Experimental</p> <p>Profesor de Stern</p> <p>Universidad de Berlín, Breslau y la Haya</p> <p>Obra: <i>Grundzüge der Psychologie</i>. (1902). <i>Psychology: An elementary textbook</i> (1908/1973).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Desarrolla el primer enfoque científico para el estudio de un proceso psicológico superior: la memoria. . Abre el laboratorio de Psicología Experimental de la Universidad de Berlín (1886). . Primero en utilizar sílabas sin sentido (crea 2300) en experimentos controlados para el estudio del aprendizaje y la memoria con el fin de utilizar estímulos libres de cualquier asociación previamente aprendida. . Utiliza metodología introspectiva. Prueba su propia memoria hasta conseguir un criterio previamente establecido “el recuerdo perfecto para después registrar cuántas puede recordar tras intervalos de tiempo específicos. . Demuestra que: 1) los estímulos sin sentido son más difíciles de aprender que los significativos, 2) aumentar la cantidad de material para aprender generalmente aumenta drásticamente el tiempo necesario para aprenderlo (curva de aprendizaje), 3) volver a aprender es más fácil que el aprendizaje inicial, 4) el olvido ocurre mucho más fácilmente justo después del aprendizaje y luego se ralentiza con el tiempo (Boneau, 1998). . Primero en describir la Curva de Aprendizaje. . Se centra en pruebas de procesos fisiológicos como el tiempo de reacción y la percepción sensorial. . Sus hallazgos propician una guía para el estudio de las diferencias individuales en inteligencia.

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Alfred Binet (34) (1857-1911) Francés Abogado, Científico Natural, autodidacta en Psicología.</p> <p>y</p> <p>Theodore Simon (35) (1872-1961) Francés Psiquiatra</p> <p>Miembros de la Comisión del gobierno de Francia para estudiar retrasos de niños en las escuelas (1903)</p>	<p>. Binet y Simon en 1905 proponen la primera escala individual de inteligencia (Muñiz y Fernández Hermida, 2010).</p> <p>. Definen inteligencia: "Nos parece que en la inteligencia hay una facultad fundamental, cuya alteración o falta de ella es de suma importancia para la vida práctica. Esta facultad es el juicio, también llamado buen sentido, sentido práctico, iniciativa, la facultad de adaptarse uno mismo ante las circunstancias. El resto de las facultades intelectuales parecen tener poca importancia en comparación con el juicio "(Binet y Simon, 1916, 1973: 42-43).</p> <p>. Binet queda fascinado con las ideas de John Stuart Mill quien creía que las operaciones de inteligencia podían explicarse por las leyes del asociacionismo. Trabaja con Charcot en investigaciones sobre hipnosis que termina abandonando por el rechazo profesional de colegas de ambos. Ambos fueron incapaces de mantenerlas ante el escrutinio profesional de la época. Se centra en el estudio del desarrollo de la persona, impulsado por el nacimiento de sus hijas (1885 y 1887). Publica más de 200 obras en lo que ahora se llamaría Psicología Experimental, de Desarrollo, Educativa, Social y Diferencial (Siegler, 1992).</p> <p>Su trabajo puede haber influido en el de Piaget a través de su colaborador, Simon que fue profesor del primero (Bergin y Cizek, 2001). Sus investigaciones refinan aún más su concepción en desarrollo de la inteligencia, especialmente de la importancia de la capacidad de atención y la sugestibilidad en el desarrollo intelectual. Nombrado director del Laboratorio de Psicología Experimental de la Sorbona en 1891.</p> <p>. Desarrollan un método para diferenciar a los niños denominados “normales” de los denominados “subnormales”: 1) establecer grupos según diagnóstico claro en normales y subnormales, 2) realizar pruebas a los dos grupos para obtener resultados diferenciales.</p> <p>. Seleccionan tareas relacionadas con problemas de la vida diaria cotidiana que requieren procedimientos relacionales básicos: ordenamiento, comprensión, invención y crítica (Gould, 1997).</p> <p>. Tratan de obtener una medida directa de procesos mentales complejos en lugar de medidas de agudeza sensorial (Hergenhahn, 2001).</p> <p>. La Comisión establece 3 niveles de inteligencia subnormal: la idiocia, la imbecilidad y el <i>moronity</i> (Aiken, 1996).</p> <p>. Binet no está de acuerdo con el uso del Cociente Intelectual (que Stern instaura a partir de sus propias investigaciones). Cree que la inteligencia es algo mucho más complejo como para poder representarse a través de una cifra (Hergenhahn, 2001).</p> <p>. Desarrollan técnicas de medida de la inteligencia (1904) sin puntualizar una teoría específica.</p> <p>. En su inicio no tiene mucho impacto (Molinari, 2016).</p> <p>. La revisión de la escala en 1908, establecía la edad mental que se calculaba mediante la sustracción de la edad cronológica real del sujeto (EC) y la edad correspondiente a la última tarea resuelta (EM). Esto establecía una clasificación numérica que determinaba de manera más contundente el grado de atraso de un niño respecto de sus coetáneos (Nicolas <i>et al.</i>, 2013). Esta distinción pondría en cuestión aquella mítica intención de Binet de no estigmatizar a los niños con atraso escolar mediante un diagnóstico.</p>
---	---	---

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Alfred Binet (34) (1857-1911)</p> <p>y</p> <p>Theodore Simon (35) (1872-1961)</p> <p>(sigue)</p> <p>Obra: Binet, A., y Simon, T. (1905): <i>Methodes nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux.</i></p> <p>Binet, A. y Simon, T. (1916): <i>El desarrollo de la inteligencia en los niños.</i></p>	<p>. Actualmente, las discusiones sobre las técnicas de medición de la inteligencia apuntan en su mayoría a que muchos de los subtests utilizados en estas pruebas son adaptaciones de algunos de los tests de Binet y Simon (1908).</p> <p>. Distinguen 2 tipos de inteligencia (Sternberg, 1990): la Ideational Intelligence (Inteligencia Ideacional, que emplea el análisis lógico y el razonamiento verbal a través de las palabras o ideas) y la Instictive Intelligence (Inteligencia Instintiva, que se refiere al sentido intuitivo y opera mediante el sentimiento).</p> <p>. Desarrollan una importante teoría de la naturaleza de la inteligencia seleccionando adecuadamente los ítems para los tests. Existe una completa adecuación entre su teoría y lo que pretendía medir con sus tests (Sternberg, 1990).</p> <p>. Fueron los responsables de crear la inteligencia, porque la inteligencia es un constructo postulado que no se puede observar directamente (Liungman, 1972).</p> <p>. Creían firmemente que la obtención de puntuaciones bajas en los tests no significaba que el niño no pudiera mejorar ampliamente con una atención educativa específica.</p> <p>. Rechazaba un punto de vista nativista extremo de la inteligencia, porque opinaba que toda persona podía crecer intelectualmente si era estimulada de forma adecuada (Hergenhahn, 2001).</p> <p>. Desarrolla el concepto de ortopedia mental: ejercicios que podían optimizar la atención, la voluntad y la disciplina del niño con dificultades escolares. Mediante la ortopedia mental, el niño aprendería a aprender.</p> <p>. Realizó advertencias para la utilización de las escala (que no fueron tenidas en cuenta por los hereditaristas americanos que transformarían su escala en un formulario aplicado de forma rutinaria a los niños). Sus principios sobre el uso de sus escalas (Gould, 1997):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados son solo un recursos práctico que no definen nada innato o permanente. No se puede afirmar que midan inteligencia u otra entidad cosificada. 2. La escala solo supone una guía para poder identificar a niños con posibles retrasos de aprendizaje que precisan educación especial. No implica ningún tipo de jerarquía entre los denominados “normales”. 3. Los bajos resultados deben intentar mejorarse mediante educación especial y no suponen una incapacidad innata. <p>. Binet no acepta el uso de medidas de laboratorio. Es contrario a la cuantificación de un concepto tan complejo como la inteligencia (Brody, 1992).</p>
	<p>Karl Pearson (36) (1857-1936) Británico Matemático Profesor de Wechsler University College de Lodres y Gresham College Obra: La gramática de la ciencia (1892). La vida, letras y trabajos de Francis Galton (1930).</p>	<p>. Desarrolla algunas técnicas centrales de la estadística moderna.</p> <p>. Define los significados de correlación, análisis de regresión y desviación estándar.</p> <p>. Aporta los conceptos y principios de psicometría: bi-serial, r, chi-cuadrado, coeficiente de contingencia, coeficiente de variación, relación de correlación, curtosis, correlación múltiple, correlación parcial, curva normal, momento del producto, distribución de error, desviación estándar, etc.</p>

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA (sigue)</p> <p>s. XIX y XX</p>	<p style="text-align: center;">Charles Spearman (37) (1863-1954) Británico</p> <p style="text-align: center;">MODELO JERÁRQUICO DE INTELIGENCIA Postulado: Concepto de “g”, conjuntos de habilidades mentales o estratos (Davidson y Downing, 2000)</p> <p style="text-align: center;">Universidad de Londres</p> <p style="text-align: center;">Profesor de Cattell y Wechsler</p> <p style="text-align: center;">Obra: “<i>General intelligence, objectively determined and measured.</i> (1904). <i>The nature of intelligence and the principles of cognition</i> (1923). <i>The abilities of man</i> (1927).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Tras leer a Galton realiza experimentos para demostrar la relación entre la agudeza sensorial y la inteligencia. . Comprueba que existe correlación entre las medias de agudeza sensorial entre sí y entre estas y el logro académico (Brody, 2000). Afirma que las correlaciones entre medias podían atenuarse por la presencia de errores de media. En 1904 Presenta una fórmula para corregir las correlaciones obtenidas de los errores de media. . Formula el Teorema de la Unidad Intelectiva (Spearman, 1904) y denomina a esta Unidad: g (factor de inteligencia general). Define g como energía mental (“mental energy”). . “Descubrimos que toda la psicología se iluminaría si pudieran tomarse g como la cantidad de energía mental general y las s como la eficiencia de motores mentales específicos” (Spearman, 1927: 137). . “Hipótesis de energía mental: Esta explicación de g da el aventurado paso de abordar todos los fenómenos de la mente realmente observables, para proceder a inventar, en su lugar, un algo subyacente que, por analogía con la física he llamado, energía mental”. (Spearman, 1927:93). . Habla de 4 tipos diferentes de inteligencia (Spearman, 1904): <ol style="list-style-type: none"> 1) El rendimiento actual (<i>present efficiency</i>) en materias como el latín matemáticas, griego, etc. 2) La capacidad natural (<i>native capacity</i>) que supone la diferencia del rango que ocupa el niño en la escuela con su rango de edad. 3) La impresión general que produce en otras personas (sobre todo en los maestros) cuando lo denominan como “brillante”, “termino medio” o “torpe”. 4) El sentido común (<i>common sense</i>). . Trata de hallar las correspondencias entre varias inteligencias con varias actividades sensoriales. . Utiliza para abreviar los términos “inteligencia general” y “discriminación general” y obtiene, entre ambas, una correlación próxima a 1.00. . Concluye que “(...) el elemento común y esencial de las inteligencias coincide totalmente con el elemento común y esencial en las funciones sensoriales” (Spearman, 1904: 269). . Afirma que las puntuaciones en una media de la inteligencia se dividían en dos componentes: uno general o g, y otro específico o s en cada media. . Esta teoría de la inteligencia se la conoce como la Teoría de los Dos Factores (o Bifactorial). Implica que a elevado ratio, elevada correlación. . Primer psicometrista sistemático y padre del al Teoría de prueba clásica (Jensen, 1994). . Primero en utilizar el análisis factorial. . Demuestra que los coeficientes de correlación no corregidos siempre subestiman el verdadero grado de las relaciones entre cualquier conjunto de variables y esta subestimación es especialmente severa cuando los puntajes en las pruebas tienen rango restringido de valores. Obtiene la fórmula estadística para corregir esta subestimación. . A través de una fórmula extendida, pudo demostrar que una fuente común de variación explicaba las correlaciones entre todas las pruebas mentales y llamó a este factor general g. Este hallazgo revitalizó la idea de que el comportamiento inteligente surge de una sola entidad metafórica, y constituye la base de muchas teorías actuales de la inteligencia humana (Jensen, 1994). . Demuestra que las pruebas de mentales están positivamente correlacionadas y ofrece evidencia de que todo comportamiento inteligente se deriva de un grupo metafórico de energía mental.
--	--	---

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>(sigue)</p> <p>s. XIX y XX</p>	<p>Edward Bradford Titchener (38) (1867-1927)</p> <p>Británico</p> <p>Universidad de Cornell</p> <p>Obra: <i>A textbook of psychology (1910)</i>. <i>A beginner's psychology (1915)</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Impulsor de la Psicología experimental de Wundt en USA (fue su profesor). . En USA no se diferenciaba la conciencia del inconsciente (sí en Alemania). Para Wundt la introspección no era un método válido por no alcanzar al inconsciente y la entiende como la descripción de la experiencia consciente desmenuzada en componentes sensoriales elementales sin referentes externos (González Labra 2009). . Concibe la conciencia como la suma de las experiencias de una persona en un momento determinado (sentimientos, ideas, impulsos experimentados durante toda la vida). . Categoriza los contenidos mentales en tres tipos: imágenes, emociones y sensaciones puras. . Todo el pensamiento complejo puede analizarse en función de sensaciones elementales. . Está interesado exclusivamente en los aspectos relacionados con en el análisis experimental de la mente del adulto normal, sin diferencias individuales (Brennan, 1999). . Defensor con Wundt de la Psicología Estructuralista que tiene tres objetivos: 1) describir los componentes de la conciencia en términos de elementos básicos, 2) describir las combinaciones de estos elementos, 3) explicar su relación con el sistema nervioso. Su objeto de estudio es el proceso de la conciencia, libre de asociaciones. . Define la conciencia como la experiencia inmediata, la experiencia en el momento que es vivida (Brennan, 1999). . Considera que experiencia mediata está matizada por los contenidos de la mente, como las asociaciones previas y los estados emocionales y motivacionales del individuo. . Supone que la experiencia inmediata no está predispuesta por la mediata. . Los estructuralistas defienden (con Wundt) la integridad de la Psicología comparándola con la física. La Psicología estudia el mundo pero referido a la experiencia del individuo, mediante el método observacional de introspecciones controladas del contenido de la conciencia. . La introspección es el método principal para el estudio de la conciencia, pero solo la consideran válida si es llevada a cabo por científicos muy bien capacitados (no por observadores inocentes). . Llama pensamiento al elemento mental que probablemente es un complejo no analizado de sensaciones cinestésicas e imágenes. . Concibe la voluntad como un elemento compuesto de un conjunto de imágenes que forman ideas antes de actuar. . Vincula pensamiento y voluntad mediante imágenes mentales. . Da origen a la “polémica del pensamiento sin imágenes”. . Desarrolla la Teoría del Significado del Contexto Central, según la cual un nuevo proceso mental (el núcleo) adquiere su significado, a partir del contexto de otros procesos mentales dentro de los cuales ocurre. En su forma más simple, el contexto puede ser solo otro elemento mental, y además, una persona no tiene que ser consciente del contexto para asignar significado (contexto inconsciente).
	<p>Willima McDougall (39) (1871-1938)</p> <p>Británico y estadounidense</p> <p>Médico, fisiólogo, profesor de Psicología</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Ha contribuido significativamente a más ramas y departamentos de Psicología que cualquier otra persona que escriba en inglés. . Formula la Teoría Hormica (<i>Hormic Psychology</i>) en 1923 expuesta en la obra <i>Outline of Psychology</i>. . Pattie, Jr. (1939: 304-305): “La Psicología Hormica y la teoría de los instintos: Por una década la obra de McDougall <i>An introduction to Social Psychology</i> (1908) fue indudablemente, mas que ningún otro trabajo, la obra más exitosa e influyente de la Psicología. Aunque fue escrita para el público en general, fue ampliamente utilizada por muchos años como libro de texto...la teoría sostiene que el

<p style="text-align: center;">5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA (sigue)</p> <p style="text-align: center;">s. XIX y XX</p>	<p style="text-align: center;">Universidades de Londres, Oxford, Harvard (contratado por William James) y Duke</p> <p style="text-align: center;">Obra: Introducción a la Psicología social (1908), <i>The Energies of Men</i> (1933).</p> <p style="text-align: center;">Willima McDougall (39) (1871-1938) (sigue)</p>	<p>propósito por esforzarse es una categoría fundamental en Psicología y que los impulsores o palancas (<i>springs</i>: muelles en castellano) para la actividad con propósito, son los instintos. Los instintos son disposiciones que nacen del interior que no se pueden definir por referencia ni a los estímulos definidos ni a los movimientos corporales, sino sólo por el tipo de cambio que provocan en la situación o, cuando la introspección es posible, por la calidad específica del acompañamiento emocional.</p> <p>. “Una de las doctrinas centrales de la Psicología Hórmica de McDougall es que el comportamiento tiene un propósito y sostiene seis marcas objetivas que lo diferencian del movimiento producido mecánicamente. Los reflejos no deben confundirse con el comportamiento, ya que no muestran estas señales de intencionalidad (<i>purposiveness</i>); son como los hábitos, vacíos y desprovistos de cualquier fuerza motriz, que sirven, como meros motores mecánicos, a cualquier instinto. El esfuerzo intencionado (<i>Pruposive striving</i> en español también: “lo que hace que algo se haga realidad con o desde un propósito”) en la propuesta de McDougall se entiende acompañado por una experiencia única, que no puede ser reducida a sensaciones y contracciones musculares. La percepción y la memoria se sostienen para ser gobernadas en gran medida por la volición y el libre albedrío. Todo striving instintivo en el hombre y en el animal conlleva algún grado de anticipación o visión interna (entendimiento o insight) por muy rudimentario que sea.</p> <p>En <i>The Energies of Man</i> (1933) McDougall dio a estos dos factores mucha importancia, especialmente en su exposición sobre el aprendizaje animal. Su visión de lo sentimientos la toma en gran parte de el trabajo de G.F. Shand. Sostiene que los sentimientos son unidades funcionales de vida mental; cada sentimiento es una organización de todas las disposiciones instintivas y cognitivas relativas a un objeto en particular. Llamó a su teoría de los sentimientos “un bosquejo sistemático de la estructura del carácter y una teoría de su evolución desde las tendencias nativas sobre el proceso de modulación de las tradiciones sociales”.</p> <p>. <i>Hormic</i> proviene del griego <i>horme</i>. En la mitología griega Horme (del griego horme, impulso. En la Psicología de Jung la fundamental energía vital) es la personificación del esfuerzo y el empeño que pone uno en su trabajo.</p> <p>. Habla de Inteligencia Instintiva (<i>Instinc Intelligence</i>) explica como prefiere utilizar el término “<i>propensity</i>” (propensión) para designar esos factores de nuestra constitución que formalmente llamaba instintos (hasta ese momento). También comenta como los psicólogos en muchos casos han ignorado, negado o descuidado la naturaleza propositiva (<i>purposive nature</i>) de las actividades humanas que en su ciencia ha sido tan ampliamente ignorada, negada o descuidada por todos aquellos que deberían haberla encontrado de máximo valor para el estudio de toda forma de actividad humana.</p> <p>. La naturaleza parece presentarse en eventos que podemos contemplar de dos formas diferentes, a través de la física y de la psico-física. Los primeros son los eventos del reino inorgánico que explican las ciencias físicas con creciente éxito en términos de causación mecánica (el principio de causación que encuentra la explicación de los eventos presentes en términos solo de una influencia causal, sin referencia a ningunos posibles eventos futuros). Los eventos psico-físicos, por otra parte, no pueden ser completamente explicados de esa manera; para su explicación debemos tener en cuenta el bosquejo del posible curso futuro de los eventos y el esfuerzo que realizamos para su consecución guiados por esa previsión. Todos esos eventos y los esfuerzos realizados para lograr que se hagan realidad, parecen ser instancias de una segunda y fundamental clase de causación (<i>causation</i>); a esa clase, McDougal la llama causación propositiva (con propósito) o teológica.</p>
--	---	--

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>(sigue)</p> <p>s. XIX y XX</p>	<p>Willima McDougall (39) (1871-1938) (sigue)</p>	<p>. La cuestión de por qué estas dos causaciones son radicalmente diferentes no es objeto directo de la Psicología. La ciencia debe proceder como si estas descripciones y explicaciones correspondieran a la naturaleza real de las cosas y eventos con las que tienen relación; mientras que al mismo tiempo reconoce que esas descripciones y explicaciones son inevitablemente inadecuadas a la realidad y son, por lo tanto, susceptibles de mejoras.</p> <p>. Y continúa: McDougal (1933: 9): La energía es algo que postulamos en aras de introducir orden y sistemática en nuestras explicaciones del curso de los eventos, de manera que podemos formular leyes dinámicas de acción, influencia y causación. En las ciencias físicas se ha demostrado que la energía es de gran utilidad...La Psicología no es una excepción. En el pasado la Psicología ha estado fundamentalmente ocupada con descripciones y clasificaciones; pero en los últimos años, de forma incremental ha estado ocupándose de todo lo concerniente a los problemas dinámicos de la actividad humana; cada año se hace más claro y existe un mayor acuerdo general sobre que la tarea fundamental de la Psicología es lograr esa comprensión de la actividad humana para hacer posible una guía y control más efectivo de las energías del hombre. Esta claro que cuando luchamos con un problema difícil, gastamos energía. Nada es más agotador que pensar intensamente. Es igualmente claro que descansar, dormir y restaurar nuestra energía comiendo, nos capacita para renovar nuestro esfuerzo mental. Hechos de este orden sugieren una relación entre nuestras actividades mentales y las energías de nuestro cuerpo, especialmente aquellas relativas al sistema nervioso. Los problemas planteados en la sección anterior podrían ser replanteados de forma más provechosa desde esta perspectiva: ¿La actividad mental conlleva alguna o algunas otras formas de energía que esas que reconocemos a través de las ciencias físicas? Desde la perspectiva Propositiva (<i>purposive</i>) de la naturaleza de la actividad humana, la respuesta afirmativa a esta cuestión es inevitable. Debemos postular alguna energía que se ajusta a leyes no totalmente idénticas a las leyes de la energía establecidas por las ciencias físicas.</p> <p>Horme / 'hɔ:ɹmi: / (griego antiguo: Ὁρμή) es el espíritu griego que personifica la actividad energética, el impulso o el esfuerzo (hacer algo para que se haga realidad), el entusiasmo, ponerse en movimiento y comenzar una acción y, en particular, la embestida en la batalla. Tenía un altar en Atenas, donde principalmente los siervos divinos y los parientes de Zeus (incluidos Feme y Aidos, así como Atenea) tenían altares. Su personaje opuesto es Aergia, una diosa de la pereza y la apatía. La palabra "<i>horme</i>" también se usa para referirse al concepto filosófico representado por la diosa.</p> <p>. Es el exponente de la Psicología Hórmica (<i>Hormic Psychology</i>), la idea central es que hay un fin o propósito que nos impulsa a la acción, sin ningún conocimiento real de su naturaleza, y a menudo sin beneficio o incluso sin pensar en el placer (la conducta está en general orientada a un objetivo, <i>goal-oriented and purposive</i>),</p> <p>. El progreso humano solo puede determinarse en términos de " horma " o "impulso". Teorizó que el comportamiento humano está determinado por los esfuerzos instintivos e intencionales. Sus principales dificultades radicaban en probar, o incluso explicar, el interaccionismo en un mundo físico; su creencia en el libre albedrío; y su compromiso con la teoría de la transmisión de las características adquiridas.</p> <p>El nombre 'horme' fue adoptado por Sir Percy Nunn (quien animó a McDougall a llamar a su teoría Hórmica, por esta razón) para referirse a todos los comportamientos intencionales de un organismo, ya sean conscientes o no. Se basó en una sugerencia de Jung, y le asignó un significado más amplio que la idea de Jung que consistía en relacionar el término con valores psicológicos. Montessori hizo de esto un</p>
---	--	---

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>(sigue)</p> <p>s. XIX y XX</p>	<p>Willima McDougall (39) (1871-1938) (sigue)</p>	<p>punto central de su pensamiento posterior, enfatizando que el comportamiento del niño es impulsado por un impulso interno de autoconstrucción, para convertirse en el adulto que está destinado a ser. Esta idea del futuro que atrae al niño (en contraposición al desarrollo infantil impulsado por la causalidad) está relacionada con el concepto aristotélico de entelequia.</p> <p>. Insiste en que las actividades mentales son funciones fisiológicas del organismo total, funciones de primera importancia para la adaptación al medio.</p> <p>. Madsen (1942) propone el siguiente fundamento para la descripción establecida por McDougall:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de hormismo: La actividad psíquica es un proceso determinista-teleológico con propósito (traducido como intencionista) (y no un proceso determinista-mecanicista). 2. Principio del dualismo interactuante: El proceso psíquico teleológico y el físico mecanicista interactúan. La actividad psíquica del individuo, el esfuerzo intencionista inteligente (purposive, con propósito) está determinado por una compleja estructura mental que es una construcción hipotética. 3. Principio de la evolución: En el desarrollo biológico puede encontrarse una continuidad desde las formas animales más simples hasta el hombre; la ontogenia es la recapitulación de la filogenia.
	<p>William Stern (40) (1871-1838) Alemán Psicólogo, intelectual y filósofo Universidades de Breslau y Hamburgo</p> <p>Obra: <i>The supernormal child (1911). General Psychology from the Personalistic Standpoint (1938)</i></p>	<p>. Cuantifica la inteligencia. . En 1911 implanta el término edad mental a través del test de Binet-Simon. . Inventó en 1897 el variador de tono que permite investigar la percepción humana de una forma sin precedentes hasta la fecha. Considera el proceso de investigación de la individualidad como la vía para descubrir la verdadera esencia de la Personalidad y la Inteligencia. . Intenta clasificar a las personas según tipos, normas y aberraciones. . Desarrolla la idea de expresar los resultados de las pruebas de inteligencia en una sola cifra, el cociente intelectual o Cociente de Inteligencia (CI): División de la edad mental entre la edad cronológica. . Define inteligencia como la capacidad general de un individuo consciente para ajustar su pensamiento a nuevos requisitos, ...la adaptabilidad mental general a nuevos problemas y condiciones de vida. . Dos personas podían adaptarse a una nueva situación con diferentes enfoques, pero si tenían el mismo éxito, demostraban “equivalencia tecnológica”.</p>
	<p>Lev Semyonovich Vygotsky (41) (1896-1934) Ruso Licenciado en derecho Instituto de Psicología de Moscú</p> <p>Obra: <i>Thought and Language (1962). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes (1978)</i></p>	<p>. Una diferencia esencial del hombre frente a los animales y las formas inferiores de vida es su capacidad de adaptación que le permite alterar el medio ambiente para sus propios fines. . Enfatiza la actividad socialmente significativa como una influencia importante en la conciencia humana. . Considera que todas las funciones superiores humanas se originan en el entorno social. . La inteligencia es un proceso, no un estado. . Define la Zona de Desarrollo Próximo: la distancia entre el nivel de desarrollo real de la persona, según lo determinado por la resolución de problemas independientes, y el nivel de desarrollo potencial, según lo determinado a través de la resolución de problemas bajo la guía de un adulto o en colaboración con compañeros capaces. Representa la cantidad de aprendizaje posible para un estudiante dadas las condiciones educativas adecuadas. . Sus planteamientos tienen gran influencia en el estudio de los procesos de auto-regulación.</p>

<p>5. LOS ORÍGENES EUROPEOS DE LA INTELIGENCIA</p> <p>(sigue)</p> <p>s. XIX y XX</p>	<p>Jean Piaget (42) (1896-1980) Suizo Biólogo y psicoanalista.</p> <p>Universidad de Neuchâtel, Ginebra, Lausana y Sorbona</p> <p>Obra: La Psicología de la inteligencia (1963). Memoria e inteligencia (1973)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . La inteligencia es un caso particular de adaptación biológica. En esencia es una organización y su función es estructurar el universo tal como el organismo estructura su entorno inmediato. . La inteligencia es asimilación en la medida en que incorpora todos los datos de la experiencia dentro de un marco. Esta asimilación nunca puede ser pura ya que incorpora nuevos elementos a sus esquemas principales. . La inteligencia modifica esos esquemas para ajustarlos a nuevos elementos. . La vida mental es adaptación al medio ambiente. . Trabaja para Théodore Simon estandarizando pruebas de razonamiento de niños parisinos. . Considera que la clave para comprender el desarrollo intelectual del niño no está en identificar en qué se equivoca, si no en cómo se equivoca. . Tiene claro que el razonamiento del niño es cualitativamente diferente al del adulto. . Se dedicó a investigar cómo se incrementa el conocimiento de los niños. . La inteligencia es una forma de adaptación en la que la persona construye el conocimiento mediante dos procesos complementarios: asimilación y acomodación. . El niño recoge información de su entorno físico y social y va ordenándola en “esquemas” mentales (ideas interrelacionadas). . Cuando aprende algo nuevo deben integrarlo en un esquema ya existente o crear uno nuevo. . Etapas en el desarrollo intelectual del niño: 1) Sensoriomotriz (hasta 2 años); 2) Preoperatoria (de 2 a 6-7 años) en la que hace representaciones mentales de objetos invisibles pero no usa el razonamiento deductivo; 3) Operaciones concretas (de 6 a 11-12 años) en la que emerge el verdadero pensamiento desde el que opera el razonamiento deductivo, conserva el número y diferencia su perspectiva de la otras personas; 4) Operaciones formales (etapa final) en la que el niño puede pensar de manera abstracta. . Los procesos intelectuales cada vez mas complejos se basan en fundamentos primitivos establecidos en las primeras etapas del desarrollo. . Existen limitaciones genética inherentes al organismo humano. . Para construir esquemas nuevos, y cada vez más complejos, debe interactuar con su entorno. . Cree que los test de inteligencia pueden ser de ayuda en la estimación de la inteligencia de los niños si se utilizan sus datos como base para una entrevista clínica.
<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>Finales del s. XIX y principios del s. XX</p>	<p>Wiliam James (43) (1842-1910) Estadounidense.</p> <p>Psicólogo, filósofo</p> <p>Universidad de Harvard</p> <p>Profesor de Hall</p> <p>Obra: <i>The Energies of Men</i> (1906). <i>The Powers of Men</i> (1908).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Fundador de la Psicología Funcional y de la Psicología Religiosa. . Escribe: “Las Energías de los Hombres” publicado en enero de 1907 en la revista <i>The Philosophical Review</i> (16, pp. 1-20). Originalmente fue el discurso que pronunció en calidad de presidente ante la Asociación Americana de Psicología en la Universidad de Columbia, el 28 de diciembre de 1906. Un año más tarde, este ensayo fue publicado de nuevo con modificaciones bajo el título de "Los poderes del hombre" "<i>The Powers of Men</i>". Las energías, los poderes y las posibilidades son centrales en su antropología filosófica. . Abre el primer laboratorio de Psicología de USA. . Tiene una visión evolucionista de la mente, que entiende como una función capaz de mejorar la acción práctica. Concede un papel muy activo a la inteligencia (Bredo, 2002). . En su teoría del conocimiento da un lugar preferente al sentimiento. Habla del sentimiento de racionalidad. . Interpreta la racionalidad como un intenso sentimiento de felicidad, de paz, de tranquilidad entre otros. . Afirma que siempre que el curso de nuestro pensamiento se desenvuelve con perfecta fluidez, el objeto de nuestro pensamiento nos parece racional, al menos en tal medida.

<p>En Estados Unidos la situación era muy distinta. Henri H. Goddard, director de los servicios psiquiátricos de la escuela de recuperación de Vineland, era partidario de utilizar la puntuación obtenida en un test de inteligencia como criterio global y exclusivo para el diagnóstico del retraso mental, sosteniendo además que las capacidades intelectuales eran hereditarias.</p>	<p style="text-align: center;">William James (43) (1842-1910) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Representa una ruptura con los planteamientos racionalistas tradicionales. . En el conocimiento de la realidad intervienen otros factores como los sentimientos, los deseos, la voluntad (que aparece estrechamente ligada a la función cognoscitiva ampliando sus fundamentos con aspectos de tipo pasional o volitivo). . La facultad para conocer, allí donde se revela, aparece como un simple elemento de un todo orgánico mental y como un instrumento de una fuerza mental más elevada: la voluntad (Escorial, 1991). . En la esfera metafísica el núcleo original de la verdad es siempre la creencia intuitiva. La filosofía articulada verbalmente no es más que su espectacular traducción en fórmulas; lo profundo es la seguridad no razonada e inmediata de la cual el argumento razonado tan solo constituye una exhibición superficial: el instinto guía, la inteligencia sigue. . La voluntad es uno de los pilares básicos de su epistemología. . Elementos esenciales para el conocimiento: la razón, la voluntad y lo sentimientos. Los tres contribuyen a desarrollar el proceso cognoscitivo como un instrumento favorable de adaptación a la realidad.
<p>Algunos Estados asumieron como criterio para el internamiento una puntuación inferior a 70. Esta forma de entender el retraso mental prevaleció en Norteamérica aproximadamente desde 1910 hasta 1950. A pesar de ello, no todos los especialistas compartían estos criterios.</p>	<p style="text-align: center;">Granville Stanley Hall (44) (1844-1924)</p> <p style="text-align: center;">Psicólogo, filósofo y pedagogo Profesor de Goddard, Terman y Cattell</p> <p style="text-align: center;">Universidad John Hopkins Universidad de Clark</p> <p style="text-align: center;">Obra: <i>The Content of Children's Minds</i> (1883). <i>Founders of Modern Psychology</i> (1912)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Apoya financieramente el laboratorio psicológico <i>Johns Hopkins University</i> (1882). . Primer presidente de la Asociación Americana de Psicología, 1889. Funda la <i>American Journal of Psychology</i>. . Considerado el padre de la Psicología del Adolescente. . Teoría de la Recapitulación: La ontogénesis (desarrollo del individuo) reproduce la filogénesis (desarrollo de la humanidad). La evolución del niño repite las etapas de evolución de la humanidad y las grandes épocas de la historia. . Fue uno de los primeros en aplicar las encuestas para averiguar el conocimiento de los niños. . Considera la adolescencia como la culminación del desarrollo y punto de partida para la humanidad superior desde el punto de vista tanto intelectual como moral.
<p>Martín Jorge (2012)</p> <p style="text-align: center;">6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES (sigue)</p>	<p style="text-align: center;">John Dewey (45) (1857-1936) Estadounidense Filósofo, pedagogo y psicólogo.</p> <p style="text-align: center;">Universidades de Chicago y Columbia</p> <p style="text-align: center;">Obra: <i>Psychology as Philosophic Method</i> (1886), El Arte como experiencia (1934).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . A él se le debe el término Inteligencia Social (1909) junto con Lull (1911) (Kihlstrom y Cantor, 2000) . Los conceptos en los que se formularon las creencias son construcciones humanas provisionales. . El concepto fundamental de la teoría del conocimiento es la experiencia. . La experiencia ocurre continuamente. El mismo proceso de vida supone interacción de la criatura viviente y las condiciones que le rodea. . En situaciones de conflicto y resistencia, determinados elementos del yo implicados en esta relación, recalifican la experiencia con emociones e ideas y surge la intención consciente. . Posee una concepción enteramente dinámica de la persona. . Concibe la escuela como el lugar para la reconstrucción del orden social y al educador como guía y orientador de sus alumnos. . En “El Arte como experiencia” (1934): . La energía ocupa un papel predominante en su obra como impulsora del proceso vital y creativo. . La vida está en continua evolución... crece cuando una caída temporal es una transición hacia un mayor equilibrio de las energías del organismo con las condiciones en las que vive. El orden reinante no es impuesto desde fuera, sino que resulta de las interacciones armoniosas entre las energías que existen entre organismo y medio.

<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>John Dewey (45) (1857-1936) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . En un mundo como el nuestro, todo ser vivo que logra la sensibilidad, responde con un sentimiento armonioso siempre que encuentre un orden congruente. . Solamente cuando un organismo participa en las relaciones ordenadas de su ambiente, asegura la estabilidad esencial para la vida. . La experiencia directa proviene de la naturaleza y del hombre en su interacción. En esta interacción la energía humana se reúne, se libera, se daña, se frustra o es victoriosa. Hay golpes rítmicos de deseo y satisfacción, pulsaciones de acción y de inacción. . El objeto estético, y cualquier tipo de objeto, opera impulsando conjuntamente energías que se ocupan por separado de diferentes cosas... Se trata de energías que permanecen en estado potencial una respecto a la otra. . El elemento común de todas las artes, tecnológicas y útiles, es la organización de energías como medio para producir un resultado. . Lo provocado no es únicamente cuantitativo -no sólo es más energía- sino cualitativo, es una transformación de la energía en acción pensada, a través de la asimilación de los significados adquiridos del fondo de experiencias pasadas. . El impulso originado en la necesidad del organismo provoca una experiencia que no sabe adónde va; la resistencia y la detención convierten la acción directa en reflexión; lo que se transforma es la relación de las condiciones impulsivas con el caudal de trabajo que posee el yo, en virtud de experiencias anteriores. Como las energías así incluidas refuerzan la impulsión original, esta opera con más circunspección, intuyendo el fin y el método. Tal es el alineamiento de toda experiencia revestida de significación.
<p>En sus inicios (*) el campo de la inteligencia era en su mayoría ateorico, estaba centrado en la medición de las diferencias individuales y en la exactitud de los instrumentos de evaluación. (Sternberg, Lautrey y Lubart, 2003).</p> <p>(*)Nota: inicios de la era moderna</p>	<p>James McKeen Cattell (46) (1860-1944) Estadounidense Psicólogo</p> <p>MODELOS JERÁRQUICOS DE INTELIGENCIA Postulado: Concepto de “g”, conjuntos de habilidades mentales o estratos (Davidson y Downing, 2000)</p> <p>Psicólogo; estudia años en Europa con Wundt.</p> <p>Profesor de Thorndike y de Wissler</p> <p>Universidades de Leipzig (con Wundt), de Columbia y de Pensilvania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Primero en dar clase de Psicología en USA. . Investigador y profesor de Psicología Experimental. . Fue el primero en publicar con el título: “Investigación Psicométrica”. . Una de sus metas era que la Psicología fuera vista como una ciencia a la par de las ciencias físicas y de la vida. Como señaló en su discurso presidencial ante la Asociación Americana de Psicología . Sostiene que la investigación puede llevar a establecer unidades de medida normalizadas para el intelecto. . Introduce el término test mental en 1890 en su artículo: “<i>Mental test and measurement</i>” donde aparece una lista de 10 tests mentales. Supone que si un número de tests miden la misma cosa (la inteligencia), su ejecución debía estar muy correlacionada al igual que correlacionaría con el éxito académico en la universidad. Precide que si un test mide inteligencia, realizaría predicciones sobre cómo los individuos resolverían tareas que en teoría requerían inteligencia (Hergenhahn, 2001). . Cree que la inteligencia está asociada con la agudeza sensorial, así como en la importancia de las diferencias individuales y su medición (Hergenhahn, 2001). . Se dedica al diseño y aplicación de diversas pruebas de tiempos de reacción, discriminación sensorial, presión dinamométrica y memoria. . Los test mentales son sistemas normalizados cuya virtud es poner a disposición del científico una información objetiva respecto al rendimiento de las personas en tareas tipo. . Creía que el crecimiento continuo de la Psicología dependía de la aceptación del campo de métodos cuantitativos similares a los utilizados en otras ciencias. . Su deseo era instar a que el experimento en Psicología lograra que sus relaciones con las otras ciencias fueran más íntimas y productivas para el bien común.

<p>Las circunstancias sociales fueron determinantes para la aceptación de los tests de inteligencia en Norteamérica. La problemática que presentaban las aulas, en aquel momento, era debido, en parte, al gran número de estudiantes multirraciales con problemas de lenguaje y pertenecientes a familias problemáticas con escasas perspectivas. Por ello, el test fue tomado como un método eficaz para poder clasificarlos y orientarlos con el objetivo de que fueran socialmente útiles (González, López-Cerezo, Luján y Tortosa, 1998). Los tests, además, permitieron el control social a través de la cuantificación haciendo del empirismo un culto. Los tests no sólo respondían a necesidades, sino que permitían reforzar la existencia de la profesión del psicólogo como los encargados de responder a las demandas sociales. (López González, 2013: 53).</p> <p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>s. XIX y XX (sigue)</p>	<p>Obra: <i>Mental tests and measurements (1890). The conceptions and methods of psychology (1904).</i></p> <p>James McKeen Cattell (46) (1860-1944) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Se centra en la medición psicofísica (pruebas antropométricas) influenciado por Galton con el que trabajó en Inglaterra. . Ve los datos que obtiene como evidencia de un intelecto unitario. Dato que fue muy controvertido (influencia de Wissler, uno de sus asistentes de laboratorio, que encuentra poca correlación entre diversas pruebas psicofísicas entre si con criterios externos, lo que le lleva a pensar que existe poca evidencia de capacidad intelectual general). Esto fue un “golpe de gracia” para el trabajo de Cattell en esta línea (Sternberg, 1990).
	<p>Henry Herber Goddard (47) (1866-1957) Estadounidense</p> <p>Matemático y doctor en Psicología</p> <p>Universidad del Sur de California.</p> <p>Obra: La familia Kallikak: un estudio sobre la herencia de la debilidad mental (1912). Eficiencia humana y niveles de inteligencia (1920).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Puede ser calificado como el padre de las pruebas de inteligencia en USA. . Su concepción de la inteligencia se deriva de la genética mendeliana. Creó que la debilidad mental es causada por la transmisión de un solo gen recesivo. . Traduce y distribuye la escala Binet-Simon al inglés en 1908 (Fancher, 1985; Zenderland, 1998). . Cree que el objetivo de los tests era poder detectar a aquellos individuos que se encontraban por debajo de lo que él consideraba como normal y diferenciarlos de los deficientes mentales. . Acuñó el término de deficiente mental y empleó el término débil mental. . Según él, el gen de la debilidad mental era recesivo y el de la inteligencia normal era dominante (López Cerezo y Luján, 1989) . Establece el primer laboratorio en USA para el estudio psicológico de las personas con retraso mental (1910). . Define la inteligencia: "... nuestra tesis es que el principal determinante de la conducta humana es un proceso mental unitario al que llamamos inteligencia; que este proceso está condicionado por un mecanismo nervioso que es innato; que el grado de eficiencia que debe alcanzar ese mecanismo nervioso y el consiguiente grado de inteligencia o nivel mental para cada individuo está determinado por el tipo de cromosomas que se unen con la unión de las células germinales; que se ve poco afectado por las influencias posteriores, excepto los accidentes graves que pueden destruir parte del mecanismo" (Goddard, 1920: 1). . Aboga por el uso de la escala Binet-Simon en las escuelas públicas. . En 1912 establece en la isla de Ellis un programa de pruebas de examen visual, pruebas de desempeño y cumplimentación de la versión revisada de la escala Binet-Simon de inteligencia para seleccionar inmigrantes y conceder permisos de entrada en el país. Parte de la sociedad americana pedía un mayor control de la calidad de los futuros ciudadanos norteamericanos (López Cerezo y Luján, 1989). Una ley de 1882 prohibía la entrada a personas deficientes mentales pero el problema era como poder detectarlas. . Sirve como miembro del equipo de pruebas Alpha y Beta del ejército con Robert Yerkes durante la Primera Guerra Mundial (Zenderland, 1998). . Contribuye a la educación pública en USA: 1) ayuda a redactar la primera ley estatal que ordena que las escuelas brinden educación especial, 2) enfatiza la necesidad de una reforma de las escuelas públicas al sugerir que los niños normales podrían beneficiarse de las técnicas de instrucción desarrolladas originalmente para su uso con estudiantes retrasados (Zenderland, 1998). . Creó que la esterilización obligatoria resolvería el problema estadounidense y como alternativa ofrece mantener en instituciones a las personas deficientes mentales (Goddard, 1912). . En 1928 revisa su obra y se retracta de gran parte de las ideas que había difundido. . Comienza a apoyar las ideas de Binet sobre la posibilidad de que la mayoría de los deficientes mentales podrían ser educados y llevar una vida independiente en la sociedad.



<p style="text-align: center;">6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p style="text-align: center;">s. XIX y XX</p> <p style="text-align: center;">(sigue)</p>	<p style="text-align: center;">David Wechsler (48) (1869-1981) Estadounidense de origen rumano Psicopatólogo experimental</p> <p style="text-align: center;">Universidades de Londres y París entre otras</p> <p style="text-align: center;">Obra: <i>The measurement of adult intelligence (1939). Non-intellective factors in general intelligence (1940)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . Adapta el test Binet-Simon a diferentes edades (tiene su antecedente en la escala Yerkes-Brige aunque nunca llegó a generalizarse). . Su primera escala Wechsler-Bellevue (1939) surge en el contexto clínico (Martín Jorge, 2012). A diferencia de otras utilizadas para diagnóstico, parte de un concepto más funcional de inteligencia. . Concibe la inteligencia como la capacidad para adaptarse al entorno. Consta de test verbales y de ejecución con puntuaciones para cada uno y una puntuación total. . Para Wechsler (1939: 3) «La inteligencia es el conjunto de habilidades o capacidad global del individuo para actuar con un propósito, pensar racionalmente y tratar eficazmente con su entorno.» . Más allá de la mera aptitud intelectual, el comportamiento inteligente se halla estrechamente vinculado a la Personalidad y está inevitablemente condicionado por factores no intelectivos (Martín Jorge, 2012). . En el ámbito conceptual, Wechsler (1939) amplió de manera significativa el concepto de inteligencia, introduciendo elementos no contemplados en definiciones previas (Zimmerman y Woo-Sam, 1984). . En 1949 se crea la escala para niños, Wechsler (WISC), que integra y modifica la escala de Binet-Simon (1905) y las escalas Alpha y Beta del ejército norteamericano (Yerkes y Yoakum, 1920). En 1955 edita la de adultos WAIS (Butcher, 1974). . Establece el uso de la desviación IQ (Intelligence Quotient) o “DQ” (en español CI): puntaje de IQ de 100 significa que el desempeño del evaluado en la prueba es un nivel medio de desempeño en comparación a la muestra de evaluados de la misma edad, utilizados para estandarizar la prueba. Rangos y niveles: + 130 = Muy Superior, 120-129 = Superior, 110-119 = Por encima del promedio, 90-109 = Promedio, 80-80 = Por debajo del promedio, 70-79 = Inferior, -69 = Deficiente. . Distingue entre habilidades intelectuales y comportamiento inteligente. Las habilidades intelectuales son los factores intelectivos (razonamiento, memoria, vocabulario) aquellos que valoran las pruebas de inteligencia. El comportamiento inteligente, en cambio, es un producto de los factores intelectivos, pero también de otros factores. El comportamiento inteligente es la capacidad de una persona para interactuar de manera eficaz y exitosa en el medio en el que transcurre su existencia ...De forma habitual, alude al comportamiento inteligente como inteligencia general (Martín Jorge, 2012). . El comportamiento inteligente precisa unas mínimas capacidades intelectuales. Un determinado nivel de habilidades intelectuales es condición necesaria, aunque no siempre suficiente, para asegurar la adaptación al entorno. La adaptación es la finalidad de la inteligencia y los factores intelectuales son los medios, entre otros elementos, que la hacen posible. Una adaptación adecuada al entorno exige además la concurrencia de factores de orden no intelectivo. Alexander (1935) ya había señalado la importancia de estos factores al hablar de las unidades funcionales que asisten a las capacidades intelectuales. Cada una de estas unidades comprende un factor y unos elementos que facilitan, apoyan o potencian la aportación de este factor a la inteligencia. Estos elementos, que no son exclusivos de ningún factor intelectual, vendrían a ser los factores no intelectivos a los que Wechsler (1940, 1943) corresponsabiliza del comportamiento inteligente: motivación, temperamento, deseo de tener éxito, etc. En cierto modo, esta concepción de la inteligencia nos retrotrae a la teoría bifactorial de
---	--	---

<p style="text-align: center;">6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p style="text-align: center;">s. XIX y XX</p> <p style="text-align: center;">(sigue)</p>	<p style="text-align: center;">David Wechsler (48)</p> <p style="text-align: center;">(1869-1981)</p> <p style="text-align: center;">(sigue)</p>	<p>Spearman (1923), considerada por Wechsler (1939) uno de los mayores descubrimientos de la Psicología (Martín Jorge, 2012). De la que destaca la idea de que lo que miden los tests de inteligencia son sólo medios para un fin. El fin es algo que emerge de la suma de los factores y que los trasciende: la inteligencia general. El factor g es un concepto matemático que explica la correlación entre las diversas actuaciones cognitivas, pero al mismo tiempo representa la energía desplegada en el trabajo intelectual. Los factores específicos s dependen de las exigencias particulares de cada tarea. Spearman (1923, 1927) no concedía gran importancia a estos últimos, al considerar que podían ser tan diversos como la naturaleza de las pruebas aplicadas. En este sentido, argumenta que los tests que tienen una mayor carga factorial de g son aquellos que proporcionan una mejor estimación de la inteligencia general (Spearman, 1927).</p> <p>. Uno de los aspectos más característicos, si no el que más, del posicionamiento teórico de Wechsler es la reivindicación del peso que los factores no intelectivos tienen en la inteligencia, tanto en lo que respecta a su definición como en lo relativo a su valoración.</p> <p>. Amplia el concepto de inteligencia de una concepción psicometrista impersonal (imperante en su entorno de la época) a una biológica, que afirma que la inteligencia es algo más que la cuantificación que un test hace de ella. Como entidad compleja, la inteligencia no puede ser expresada como un único factor, definida en términos de energía o reducida a un conjunto de habilidades intelectuales. La inteligencia es, en efecto, todo esto y, además, la capacidad para hacer uso de ello en situaciones contextualizadas, situaciones dotadas de contenido y significado para el individuo que se enfrenta a ellas.</p> <p>. Desarrolla una metodología rigurosa para el diseño de su test psicométrico en cuatro fases: 1) Análisis de tests de inteligencia estandarizados disponibles, 2) Evaluación su validez a partir de su correlación con otros test de inteligencia e índices subjetivos de inteligencia (opiniones de observadores externos: profesores, jefes...), 3) Valoración de cada test a la luz de su experiencia clínica y la de otros expertos, 4) Prueba de ítems, durante dos años, en grupos de sujetos con niveles de inteligencia conocidos, con el fin de seleccionar aquellos con mayor valor discriminativo.</p> <p>. Admite que la inteligencia, tal y como él la concibe, no puede ser medida por ningún test. O, al menos, no en su totalidad y, en todo caso, no de manera directa.</p> <p>. Los tests de inteligencia, como medida de la aptitud intelectual, sólo explican entre un 50% y 70 % del comportamiento inteligente, mientras que el resto depende de factores no intelectivos (Wechsler, 1940).</p> <p>. Lo máximo que se le puede pedir a un test de inteligencia es que nos de una cierta idea sobre el potencial intelectual de una persona.</p> <p>. De Borndike (1904) toma la idea de que la evaluación de la inteligencia consiste en una valoración no sólo cuantitativa de las producciones mentales, sino también cualitativa. Cualquier intento de clasificar a alguien en función de su inteligencia debe ir acompañado de una revisión de su trayectoria vital (ajuste social, emocional, vocacional y económico). Es más, llega a mantener que en caso de desacuerdo entre la psicometría y la historia personal, esta última constituye una mejor estimación de la inteligencia que los resultados de un test (Wechsler, 1939).</p> <p>. La deficiencia mental implica no sólo la falta de aptitud intelectual, sino también la incapacidad para aplicar esa aptitud a situaciones concretas de la vida. (Wechsler, 1935).</p>
---	---	---

	<p style="text-align: center;">Clark Wissler (49) (1870-1947) Estadounidense Universidad de Ohio State, Columbia y Yale.</p> <p>Obra: <i>The American indian: An introduction to the anthropology of the new world</i> (1957). <i>Indians of the United State</i> (1989)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Emplea una nueva técnica de correlación, perfeccionada por Pearson basada en ideas originales de Galton. . Descubre baja correlación entre el rendimiento en las pruebas psicofísicas realizadas por Cattell y el reclutamiento académico de los estudiantes objeto de análisis, hasta que años más tarde, se introduce el enfoque diferente de Binet. . Cambia su interés en investigación hacia la antropología (indios americanos) en el área de cultura y Personalidad.
<p style="text-align: center;">6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p style="text-align: center;">s. XIX y XX</p> <p style="text-align: center;">(sigue)</p>	<p style="text-align: center;">Eduard L. Thorndike (50) (1874-1949) Estadounidense</p> <p style="text-align: center;">Psicólogo Universidad de Columbia</p> <p>Obra: <i>Educational Psychology. Vol 1 The original nature of man</i> (1913). <i>The Measurement of Intelligence</i> (Thorndike, et al., 1926).</p> <p style="text-align: center;">Eduard L. Thorndike (50) (1874-1949) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Retoma el concepto de Inteligencia Social y la define como el conocimiento necesario para comprender las situaciones sociales, actuar con sabiduría en las relaciones humanas (Kihlstrom y Cantor, 2000) y manejarse a sí mismo con éxito (Myers, 2011). . Formula la Teoría Múltiple de la Inteligencia: Propone 4 dimensiones generales de la Inteligencia Abstracta: 1) Altitud (complejidad de las tareas que uno puede realizar), 2) Amplitud (variedad de tareas de determinada dificultad), 3) Área (función de la amplitud y la altitud) y 4) Velocidad (cantidad de tareas que se pueden completar en un momento dado). . Cree que una medida de inteligencia debería considerar el trasfondo cultural del individuo. . Teoría del conexionismo psicológico: creía que, a través de las experiencias, se formaban enlaces o conexiones neuronales entre los estímulos percibidos y las respuestas emitidas. El intelecto facilita la formación de enlaces neuronales. . Las personas de mayor potencial intelectual podrían tener más capacidad para formar estas conexiones. . La capacidad de formar enlaces se basaba en el potencial genético a través de la influencia de los genes en la estructura del cerebro, pero el contenido del intelecto es una función de la experiencia. . Rechazó la idea de que sea posible una medida de inteligencia independiente del trasfondo cultural. . Estudia profundamente la inteligencia animal. Su tesis doctoral: “Inteligencia animal: un estudio experimental de los procesos asociativos en los animales” fue la primera en Psicología con sujetos no humanos. Estudia la capacidad de los animales de aprender por imitación. . Caracteriza las dos inteligencias más básicas como 1) prueba error y 2) asociación estímulo-respuesta. . En 1920 desarrolla una prueba con diversas sub-pruebas: de finalización, aritmética, vocabulario y seguimiento de instrucciones (CAVD) que se convirtió en la base de las pruebas de inteligencia modernas. . Diferencia: 1) Inteligencia abstracta (la que miden las pruebas de inteligencia), 2) Inteligencia Mecánica (capacidad para visualizar relaciones entre objetos y comprender como funciona el mundo físico), 3) Inteligencia Social (capacidad para funcionar con éxito en situaciones interpersonales). . Llega a reconocer que en inteligencia (sobre todo entre hombres y mujeres) es más importante la crianza que la naturaleza.
	<p style="text-align: center;">Robert Mearns Yerkes (51) (1876-1956) Estadounidense</p>	<ul style="list-style-type: none"> . "... el término inteligencia designa un conjunto complejo de funciones interrelacionadas, ninguna de las cuales se conoce de forma completa o precisa en el hombre ...” (Yerkes, 1929: 524). . Funda el primer laboratorio de investigación de primates. . Para que la Psicología eleve su rigor científico es necesario utilizar métodos cuantificados numéricamente al igual que lo hacen las ciencias físicas. . Solo mediante la utilización de test mentales se pueden obtener datos numéricos en Psicología.

<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Psicólogo Diferencial</p> <p>Universidades de Harvard y de Yale</p> <p>Obra:</p> <p><i>Army Mental Tests</i> (junto a Yoakum, 1920). <i>Psychological examining in the United States Army</i> (1921). <i>Chimpanzees: A laboratory colony</i> (1943/1971).</p> <p>Robert Mearns Yerkes (51) (1876-1956) (sigue)</p>	<p>. Preside el Comité que creo las pruebas de Inteligencia Alfa para los reclutas que saben leer y Beta para los analfabetos o que habían fracasado en el test Alfa (las primeras de inteligencia grupales) del ejercito norteamericano en la Primera Guerra Mundial, con el fin de reconocer a los hombres que eran particularmente adecuados para tareas especiales y escuelas de entrenamiento de oficiales (McGuire, 1994; Hergenhahn, 2001). Los que fracasaban en ambas, realizaban una prueba individual (normalmente alguna versión de la escala Binet-Simon). Se pasaron a 1.750.000 reclutas. Populariza las pruebas de inteligencia y proporciona datos que sirven para controvertidos análisis sobre las diferencias intelectuales entre razas.</p> <p>. La edad mental del adulto norteamericano blanco se situó en 13 años. Los inmigrantes europeos se categorizaron según su procedencia (los del sur y los eslavos eran menos inteligentes y poseían una tez más oscura). La edad mental de los negros se sitúa en 10,41 años. Se llega a establecer una relación entre la inteligencia y la intensidad del color de la piel.</p>
	<p>Lewis Madison Terman (52) (1877-1956) Estadounidense</p> <p>Psicólogo</p> <p>Universidad San Bernardino y Univ de Stanford</p> <p>Profesor de Goodenough y McNemar</p> <p>Obra: <i>The Measurement of Intelligence</i>. (1916). <i>A New Approach to the Study of Geniu</i> (1922)</p>	<p>. Realiza su tesis doctoral titulada: “Genio y estupidez: un estudio de los proceso intelectuales de siete “brillantes” y siete “estúpidos” “muchachos”, sobre pruebas mentales para discriminar a los estudiantes inusualmente atrasados con los más brillantes.</p> <p>. Utiliza pruebas que se clasificaron en ocho categorías: 1) Invención e imaginación creativa, 2) Procesos lógicos, 3) Habilidades matemáticas, 4) Anagramas, espacios en blanco y lectura en voz alta, 5) Interpretación de fábulas, 6) Habilidad para el aprendizaje de ajedrez, 7) Memoria, 8) Habilidad motora.</p> <p>. Edita el primer test de inteligencia aplicado en USA (la escala de Standfor-Binet, una adaptación de la escala Binet-Simon francesa). En cuyo manual se indica que la prueba serviría para: 1) el diagnóstico científico y clasificación de los niños para que sean ubicados en clases especiales; 2) poner decenas de miles de defectuosos de alto grado bajo la vigilancia y protección de la sociedad; 3) reducir la delincuencia; 4) ayudar a las escuelas a responder a niños de inteligencia superior; 5) ayudar en la asignación de niños a los grados escolares; 6) ayudar a determinar la aptitud vocacional y 7) servir como estándar para la investigación (White, 2000).</p> <p>. La nueva escala Stanford-Binet ya no se usaba únicamente para abogar por la educación de todos los niños, como era el objetivo de Binet, si no que sirvió para “reducir la reproducción de la debilidad mental y la eliminación de una enorme cantidad de delitos, pobreza e ineficiencia industrial” (White, 200:7).</p> <p>. Cuando Binet se entera del uso que se está dando a su escala en USA condena a aquellos que con “pesimismo brutal” y “veredictos deplorables”, estaban promoviendo el concepto de inteligencia como una construcción única y unitaria (White, 2000).</p> <p>. Se adhiere a la sugerencia de Stern de aceptar como cociente de inteligencia la fórmula: (edad mental/edad cronológica). En 1916, completa la definición multiplicando el CI por 100 para eliminar los decimales (Hergenhahn, 2001). . Aconseja la abreviatura CI (en inglés IQ).</p> <p>. Considera el puntaje del CI como inmodificable debido a las disposiciones hereditarias.</p> <p>. Considera que las personas con inteligencia inferior eran las responsables de gran parte de las conductas antisociales.</p> <p>. Realiza estudios empíricos para medir la varianza intergrupar del CI.</p> <p>. Cree que gran parte de la diferencia se debe al talento heredado. Afirma que es superior la naturaleza a la educación.</p> <p>. Las mujeres no son inferiores a los hombres en inteligencia.</p>

<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p>	<p>Lewis Madison Terman (52) (1877-1956)</p> <p>(sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Aplica su teoría hereditarista a las diferencias raciales y de clase, tras hallar una correlación de 0.4 entre posición social y CI. . Realiza 5 afirmaciones para defender el herencia biológica sobre el ambiente (Gould, 1997): 1) existe correlación de 0.55 entre la posición social y las estimaciones hechas por los maestros, 2) de 0.47 entre la posición social y el rendimiento escolar, 3) correlación inferior (no determinada por Terman) entre la posición social y el progreso por categoría de edad, 4) puede darse el nacimiento de niños con debilidad mental en familias acaudaladas o simplemente, brillantes, 5) los bajos resultados en pruebas de inteligencia a niños huérfanos se deben a la herencia biológica de los niños. . En su revisión de la escala Standford-Bient en 1937, suaviza algunas de sus posturas (Gould, 1997). . Consecuencias de esta revisión: 1) La edad adulta pasa de 16 a 18 años, 2) Terman afirma que es complicado separar las influencias genéticas y ambientales de los promedios, 3) Empieza a sostener que el sistema educativo podía ser el causante de las diferencias en inteligencia (debido a los resultados obtenidos entre niños del campo y de la ciudad).
<p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Walter V. Bingham (53) (1880-1952)</p> <p>Estadounidense</p> <p>Psicólogo Industrial y Aplicado</p> <p>Universidades de Chicago</p> <p>Obra: (1919). <i>Army personnel work</i> (1919). <i>Aptitudes and Aptitude Testing</i> (1937).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Ayuda a crear las pruebas Alfa y Beta para el ejército que en sus formas finales se publicaron en enero de 1919, y al final de la guerra se habían administrado a aproximadamente dos millones de hombres (Larson, 1994; McGuire, 1994). Walter Bingham era miembro del equipo de Yerkes. . Usaremos el término 'inteligencia' para referirnos a la capacidad de un organismo para resolver nuevos problemas o, como lo expresa Warren, 'para enfrentar situaciones novedosas improvisando respuestas adaptativas novedosas' (Bingham, 1937: 36). . "La interpretación más razonable parecería ser que la posición de una persona en la escala de inteligencia no está fijada de manera inalterable al nacer. Su capacidad para pensar y actuar de manera inteligente es producto de al menos tres factores: 1) dotación nativa, 2) crecimiento o madurez y 3) oportunidad para la experiencia educativa ... Sin duda, las capacidades heredadas contribuyen más que las influencias ambientales en el resultado final (Bingham, 1937: 39) . . Ayuda a popularizar las pruebas de inteligencia y aptitud en el mundo industrial. . Creó que la inteligencia es un conjunto complejo de factores que se pueden medir observando las aptitudes individuales para las habilidades matemáticas, verbales, mecánicas y sociales (Bingham, 1937). Él afirma que la inteligencia se manifiesta en tres dimensiones: 1) El nivel de dificultad de los problemas [que una persona] puede resolver, 2) El rango o la cantidad de problemas que puede resolver a ese nivel, 3) la velocidad con la que puede resolverlos (Bingham, 1937: 36). . Estudia las diferencias en inteligencia entre los negros del norte y los del sur. Afirma que los primeros son más inteligentes que los segundos y lo explica en base a: 1) su constitución biológica superior; 2) mejores condiciones sociales (salarios, igualdad escolar..) (Gould, 1997). . Los inmigrantes recién llegados a Norteamérica aparecen en pruebas como menos inteligentes que los que llevaban tiempo en el país. Establece una relación entre razas e inteligencia: Edad mental de nórdicos (12,28), alpinos (11, 67) y mediterráneos (11,43). Afirma que los inmigrantes más inteligentes huyeron antes de sus países y pide que se tomen medidas oficiales para impedirlo (restricciones en inmigración y control eugenésico para evitar la reproducción). . Llega a retractarse de muchas de sus afirmaciones reconociendo que: 1) el resultado de un test no puede determinar la entidad que pretende medir, 2) reconoce razones que explican la ineficacia de los tests del ejército para medir la inteligencia innata (Gould, 1997). . Advierte en contra de poner fe ciega en los puntajes de las pruebas de inteligencia. . No limita la validez de las pruebas de inteligencia a formas estandarizadas. La valoración de la inteligencia podría deducirse de los detalles en la historia de la vida de una persona.

<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Leta Stetter (54) (1886-1939) Estadounidense (Hollingworth de casada) Psicóloga Universidad de Columbia</p> <p>Obra: <i>The Psychology of Subnormal Children (1921). Children above 180 IQ Stanford-Binet origin and development (1942)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . A principios de 1900 acaba con la creencia de que las mujeres estaban mentalmente incapacitadas durante la menstruación. Prueba que el rendimiento de las mujeres en tareas cognitivas, perceptivas y motoras era similar a la de los hombres incluso durante la menstruación. . Trabaja en el estudio de la superdotación estudiando a niños excepcionales. . Reconoce el papel de la herencia y también creó que los factores educativos y ambientales desempeñan un papel clave en el desarrollo del potencial. . Concluye que aquellos que superan un CI (SB) de más de 180 se caracterizan por un gran deseo de privacidad personal y temen ser etiquetados como “especiales” en la sociedad.
	<p>Florencia Goodenough (55) (1886-1959) Estadounidense Universidad de Minnesota.</p> <p>Obra: <i>Measurement of Intelligence by Drawings (1926). Mental Testing: Its history, principles and applications (1949).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . Desarrolló pruebas de escala preescolar Goodenough Draw-A-Man y Minnesota, así como varias otras pruebas alternativas de inteligencia. . Creía firmemente que el coeficiente intelectual se podía medir de manera confiable con una estabilidad significativa para la mayoría de los preescolares. . En 1926, presentó su prueba Draw-a-Man en un libro titulado <i>Measurement of Intelligence by Drawings</i>. Es una prueba no verbal de inteligencia destinada a niños de dos a trece años y requería que los niños dibujaran un hombre; que resulta altamente confiable y se correlacionó bien con las pruebas de coeficiente intelectual estándar de la época. Ganó popularidad inmediata e incluso veinte años después de su introducción, fue catalogada como la tercera prueba más utilizada por los psicólogos clínicos. . La prueba fue revisada a fines de la década de 1940 con la ayuda de Dale Harris y ahora se conoce como la prueba de dibujo Goodenough-Harris. La prueba revisada presentó una nueva estandarización, un puntaje de calidad de dibujo y la prueba Draw-a-Woman. . Investigadora clave en el estudio longitudinal de Terman sobre superdotación. Desarrolla también pruebas de inteligencia más tradicionales para niños, que incluían información verbal: La Escala Preescolar de Minnesota, que era robusta y económica.
	<p>Edwin Boring (56) (1886-1968) Estadounidense Psicólogo Experimental Universidades: Carll y Harvard</p> <p>Obra: <i>A History of Psychology in Autobiography (1952). Las Dimensiones físicas de la consciencia (1933)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . Durante la Primera Guerra Mundial fue voluntario de un programa de evaluación de reclutas instaurado por Yerkes. . Cuando comienza a trabajar en Harvard lo hace movido por su deseo de salvar a la Psicología de los filósofos y hacer de ella una ciencia respetable (Boring y Gardner, 1967). . Inteligencia es lo que miden los tests. . Comienza a escribir la historia de la Psicología a su llegada a Harvard (1920) respondiendo al deseo de presentar una obra que revele las conexiones entre la Psicología y la metodología experimental, con el fin de arrancar la Psicología de las manos de los filósofos que llevaban las riendas de la administración de la Psicología en Harvard en 1924 (Arias Gallegos, 2015).

<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Edgar Arnold Doll (57) (1889-1968) Estadounidense Psicólogo</p> <p>Asociación Americana de Psicología , Asociación Americana de Ortopsiuqiatría y Asociación Americana de Deficiencia Mental</p> <p>Obra: <i>The growth of intelligence (1889). Be Vineland Social Maturity Scale: Manual of directions (1935)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . No comparte los criterios de muchos de los especialistas norteamericanos como Goddard, partidarios de utilizar la puntuación obtenida en un test de inteligencia como criterio global y exclusivo para el diagnóstico del retraso mental. sosteniendo además que las capacidades intelectuales eran hereditarias y catalogando como deficientes mentales a los que puntúan por debajo de 70. . Sucesor de Goddard al frente de la escuela de Vineland, crea su Escala de Madurez Social (Vineland Social Maturity Scale, Doll, 1935) e insiste en la importancia de considerar las habilidades para adaptarse al entorno a la hora de hacer un diagnóstico. . La escala reflejaba el grado de madurez en términos de edad social. . Desde el comienzo de la década de los 40, empezó a resultar cada vez con más frecuencia el que en la práctica médica norteamericana fuera considerado el índice de madurez social, junto al intelectual, para hacer un diagnóstico de retraso mental (Martín Jorge, 2012). . Doll (1935) consideraba la competencia social como la expresión práctica de la inteligencia. Los ítems de la escala no valoraban la inteligencia, ni la Personalidad, ni conocimientos o hábitos, sino lo que todo esto aporta a la conducta de adaptación social. (Antecedente de la Inteligencia Social). . La escala asumía que el desarrollo individual va acompañado de una maduración del comportamiento social, entendido como la manifestación conductual de la adquisición de ciertas habilidades. . En el momento del nacimiento el ser humano es totalmente dependiente. Posteriormente, de forma gradual, va tomando el control de todo aquello que le concierne. Por último, es capaz de asumir responsabilidades en asuntos ajenos. . En las distintas etapas de la vida la competencia social se evidencia en comportamientos concretos: en la infancia es la autoayuda, en la adolescencia la autodirección y en la madurez la asunción de responsabilidades respecto a las necesidades de los demás. Este esquema puede reconocerse en recientes análisis de la conducta social (Casas-Aznar, 2004). . La escala de Vineland no se administraba directamente al sujeto examinado, sino a un informador estrechamente vinculado, conocedor de su comportamiento social. Valora cuantitativamente la independencia social y la responsabilidad a través de seis dimensiones: 1) Autoayuda, 2) Locomoción, 3) Comunicación, 4) Ocupación, 5) Autodirección y 6) Socialización. . Considera importante atacar y extirpar las causas sociales que afectan al CI de manera negativa (Ballesteros, 1983).
	<p>Catherine Cox (58) (Miles de casada) (1890-1984) Estadounidense Psicóloga</p> <p>Universidades de Jena, Berlín, Stanford y Yale</p> <p>Obra: <i>Early mental traits of three hundred Geimuses (genetic studies of genius series). Standford University Press (1926)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> . Estudia niños superdotados con Terman, su mentor, desde una perspectiva historiométrica y retrospectiva. . Calcula CI subjetivos con valor ecológico (relacionan la inteligencia con la vida real) (Sternberg y O'Hara, 2005) para personajes ilustres del mundo de la política, el arte y las ciencias (eminencia reconocida) , así como, sus correlaciones con las medidas de eminencia desarrolladas previamente por Cattell (1903). . Asigna un cociente intelectual de 200 a Francis Galton. . Utiliza más de 3.000 fuentes bibliográficas. . Compila datos biográficos e históricos de más de 301 genios. . Selecciona un grupo de expertos (Cox, Terman y Merrill) como evaluadores independientes. . Demuestra el cociente intelectual logrado correlaciona con el nivel de eminencia logrado.

<p>6. EL GRAN DESARROLLO NORTEAMERICANO DE LOS TEST MENTALES</p> <p>s. XIX y XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Catherine Cox (58) (Miles de casada) (1890-1984) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Para 67 de los sujetos a estudio, calcula 67 rasgos de carácter. . Concluye que: la motivación, la determinación y la persistencia eran también fundamentales para lograr el alto rendimiento y que una inteligencia elevada pero no la más elevada, combinada con el mayor grado de persistencia, produce la mayor eminencia personal frente a un altísimo grado de inteligencia que se presente con una menor persistencia personal. . Su tesis doctoral, donde refleja este trabajo, de 842 páginas, se considera una de las investigaciones historiométricas más ambiciosas de las publicadas. . Junto a Wolfe en 1936 puntuaron a genios en salud mental y física temprana, con el objetivo de demostrar la correlación positiva entre talento intelectual y bienestar mental y físico (Wellbeing).
<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p> <p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Cyril L. Burt (59) (1883-1971) Británico</p> <p>Maestro y Psicólogo Profesor de Eysenck</p> <p>Universidad de Liverpool y University College de Londres</p> <p>Obra: Pruebas mentales y escolares (1921). La mente subnormal (1935)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . La inteligencia por definición es una capacidad innata y general (Burt, 1957). . Es intelectual no emocional ni moral. . Funda el campo de la Psicología Educativa en Gran Bretaña. . Estudia la inteligencia de gemelos, educados aparte con estudios en los que se descubren procedimientos anti-éticos relacionados con la falsificación de datos. . Se ha evidenciado que utilizó datos fraudulentos para respaldar sus puntos de vista (Scarr, 1994). . Analiza diferencias según raza, género y posición social. . Llega a reconocer que las influencias ambientales son importantes. . Argumenta que incluso las influencias ambientales pueden tener causas genéticas. . Creía que la inteligencia no se fragua hasta que los niños tienen aproximadamente once años; sugirió e implanta que todos los estudiantes británicos fueran evaluados a esta edad. . Los resultados del examen "<i>Eleven-Plus</i>" se utilizarían para seleccionar a los estudiantes en escuelas de gramática (para los que obtengan mejores puntajes) o en escuelas modernas (para el resto). . Creía que las razas europeas eran intelectualmente superiores a las llamadas "razas salvajes". . No atribuyó esta superioridad por completo a la genética (Hearnshaw, 1979). . Considera que la delincuencia juvenil no era una plaga hereditaria, sino ambiental.
	<p>Louis Leon Thurstone (60) (1887-1955) Estadounidense</p> <p>MODELO JERÁRQUICO DE LA INTELIGENCIA Postulado: Concepto de "g", conjuntos de habilidades mentales o estratos (Davidson y Downing, 2000)</p> <p>Ingeniero mecánico y psicólogo</p> <p>Asistente de Thomas Edison (1912). Profesor de Taylor y de T. Thurstone</p> <p>Universidades de Chicago y Carolina del Norte</p>	<ul style="list-style-type: none"> . "La inteligencia, considerada como un rasgo mental, es la capacidad de focalizar los impulsos en su etapa inicial de formación inacabada. La inteligencia es, por lo tanto, la capacidad de abstracción, que es un proceso inhibitorio" (Thurstone, 1924/1973:159). . Primer presidente de la <i>American Psychometric Society</i> (1936). . Desarrolla la Teoría de las habilidades mentales primarias. . Desarrolla nuevas técnicas analíticas de factores para determinar el número y la naturaleza de las construcciones latentes dentro de un conjunto de variables observadas. Desafía el paradigma dominante de una concepción unitaria de la inteligencia: argumenta que g es un artefacto estadístico resultante de los procedimientos matemáticos utilizados para estudiarlo.

<p>7.EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p>	<p>Obra: La Naturaleza de la Inteligencia (1924/1973). Las habilidades mentales primarias (1938)</p> <p>Louis Leon Thurstone (60) (1887-1955) (sigue)</p>	<p>. Usando su nuevo enfoque para el análisis factorial, descubrió que el comportamiento inteligente no surge de un factor general, sino que emerge de siete factores independientes que llamó <i>habilidades primarias</i> : 1) fluidez de palabras, 2) comprensión verbal, 3) visualización espacial, 4) facilidad numérica, 5) memoria asociativa, 6) razonamiento y 7) velocidad de percepción (Thurstone, 1938).</p> <p>. Cuando administró sus pruebas a un grupo de niños intelectualmente heterogéneo, no pudo encontrar que las siete habilidades primarias estaban completamente separadas; más bien encontró evidencia de g . Logró una solución matemática elegante que resolvió estos resultados aparentemente contradictorios, y la versión final de su teoría fue un compromiso que explicaba la presencia tanto de un factor general como de las siete habilidades específicas. Este compromiso ayudó a sentar las bases para futuros investigadores que propusieron teorías jerárquicas y teorías de inteligencias múltiples (Ruzgis, 1994).</p>
<p>I^a mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Joy Paul Guilford (61) (1897-1987) Estadounidense Psicólogo</p> <p>MODELO MULTIFACTORIAL DE INTELIGENCIA</p> <p>Profesor de Hunt</p> <p>Universidad de Nebraska, Kansas y Sur de California</p> <p>Obra: Creatividad (1950). La naturaleza de la inteligencia humana (1967).</p>	<p>. Crear que la inteligencia no era un atributo monolítico global, sino una combinación de múltiples habilidades relativamente independientes; una colección sistemática de habilidades o funciones para el procesamiento de información de diferente tipo en formas diversas.</p> <p>. Aplica su metodología analítica de factores para estudiar estas habilidades mentales, durante la segunda guerra mundial, en el ejército.</p> <p>. Identifican 25 factores importantes de capacidad mental.</p> <p>. Estudia las diferencias individuales.</p> <p>. Investiga las pruebas de inteligencia disponibles y determina que muchas no se correlacionan perfectamente porque cada prueba enfatiza una habilidad primaria diferente.</p> <p>. En 1955 define un Modelo de Estructura del Intelecto (SOI) (Gutiérrez, 1991), que se convierte en su primer foco de investigación. Incluye 3 dimensiones: 1) Contenido, 2) Productos, 3) Operaciones (representado como un cubo de 3 lados). Cada habilidad se construye por la conjunción de las tres dimensiones, ocupando una celda en el espacio tridimensional.</p> <p>. Cada dimensión tiene diversas categorías: 1) Contenido (incluye 5 categorías: visual, auditivo, simbólico, semántico y conductual), 2) Producto (6 categorías: unidades, clases, relaciones, sistemas, transformación e implicaciones) y 3) Operaciones (5 tipos: cognición, memoria, producción divergente, producción convergente y evaluación).</p> <p>. El resultado de la combinación de estos factores (5x6x5) proporciona al menos 150 habilidades posibles, de las cuales, más de 100 han sido verificadas empíricamente.</p> <p>. Demuestra que la inteligencia es compleja.</p> <p>. Pone de relieve que aquellos sujetos con pensamiento divergente (en contraposición a los que tienen a un pensamiento convergente, 1967) manifestaban una producción de ideas más amplia que los convergentes a la hora de encontrar aplicaciones o usos para objetos habituales (Castaño, 2004).</p> <p>. Dentro de su modelo la Inteligencia Social está representada por el dominio de las operaciones conductuales. De las 30 facetas de la inteligencia social predichas por su modelo de estructura del intelecto (5 operaciones x 6 productos), se diseñaron pruebas reales para sólo seis habilidades cognitivas y seis habilidades de producción divergentes (Kihlstrom y Cantor, 2000).</p>

<p>7.EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p>	<p>Louis Guttman (62) (1916-1987) Estadounidense Matemático, Sociólogo y doctor en medición Social y Psicológica</p> <p>MODELO JERÁRQUICO DE INTELIGENCIA</p> <p>Universidad de Cornell, Hebrea de Jerusalén y Harvard</p> <p>Obra: General Theory and Methods for Matric Factoring (1944). A New Approach to Factor Analysis: The Radex (1954).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . En Aravena y Flores (2017): . Diseña el Modelo Radex (expansión radial de complejidad) a partir de la ordenación de los tests psicométricos utilizados para medir la inteligencia. . Se basa en la modificación del análisis factorial, ordenando los resultados de las pruebas psicométricas según su similitud en complejidad (simplex) y en contenido (cirumplex), formando gráficamente un círculo. En el centro del modelo sitúa al factor g. A su alrededor los tests con altas mediciones del factor g y en la periferia, las pruebas que miden habilidades más lejanas. . Snow, Kyllonen y Marshalek (1984) realizan nuevos estudios con este modelo añadiendo algunos elementos como la Inteligencia Fluida y Cristalizada.
<p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Donald Hebb (63) (1904-1985) Canadiense Psicólogo, neurocientífico y médico</p> <p>Universidad de McGill</p> <p>Obra: <i>The Organization of Behavior</i> (1949).</p> <p>Donald Hebb (63) (1904-1985) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Se le considera el padre de la Biopsicología. . Formula la Ley o Regla de Hebb provee el algoritmo básico de aprendizaje mediante redes neuronales artificiales: “Cuando el axón de una célula A está lo suficientemente cerca de una célula B como para excitarla y participa repetida o persistentemente en su disparo, ocurre algún proceso de crecimiento o cambio metabólico, en una o ambas células, de tal modo que la eficacia de A en disparar a B se ve aumentada”. . Experto en el estudio del tálamo (Milner, 1986). . Estudia los fundamentos biológicos de la inteligencia y de las emociones a partir de sus estudios en animales. . La inteligencia A es la potencialidad básica del organismo, animal marino o humano, para aprender y afectar su entorno que permite la adquisición de conocimientos. Está determinada por los genes, pero está mediada principalmente por la complejidad y la plasticidad del sistema nervioso central. No se puede medir directamente. . La inteligencia B es el nivel de habilidad que una persona realmente muestra en el comportamiento: inteligencia, eficiencia y complejidad de las percepciones, el aprendizaje, el pensamiento y la resolución de problemas. Es el producto de la interacción entre la potencialidad genética y la estimulación ambiental, determinada por la adquisición de conocimientos socioculturales. . La inteligencia A es un potencial psicológico inmedible de forma comportamental. . Cree que la inteligencia se encuentra en diferentes áreas del cerebro. . Habla de plasticidad neuronal.
	<p>Raymond B. Cattell (64) (1905-1998) Británico y Estadounidense</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Estudia en profundidad la Personalidad (16 PF) y la inteligencia. . Desarrolla con Horn (su alumno) la Teoría Cattell-Horn de las Inteligencias Fluidas (Gf) y Cristalizadas (Gc) (RB Cattell, 1941, 1950; 1971; Horn, 1965; Horn y Cattell, 1966a). . La teoría de Cattell-Horn propone que la inteligencia general es en realidad un conglomerado de quizás 100 habilidades que trabajan juntas de diversas maneras en diferentes personas.

<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p>	<p>Psicólogo</p> <p>MODELO JERÁRQUICO DE LA INTELIGENCIA Postulado: Concepto de “g”, conjuntos de habilidades mentales o estratos (Davidson y Downing, 2000) (No relacionado con James McKeen Cattell)</p> <p>Universidades de Exeter, Columbia, Clark, Havard...</p> <p>Obra: Inteligencia: su estructura, crecimiento y acción (1987). Habilidades: su estructura, crecimiento y acción (1971)</p> <p>y</p> <p>Estudiante de Cattell: John L. Horn (1928-2006) (65)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Gf se basa en la eficiencia fisiológica. Es relativamente independiente de la educación y la cultura (Horn, 1967). Impulsan la capacidad para pensar y actuar rápidamente, resolver problemas novedosos y codificar recuerdos a corto plazo. . Las habilidades cristalizadas Gc provienen del aprendizaje y la culturización. Se refleja en pruebas de conocimiento, información general, uso del lenguaje (vocabulario) y una gran variedad de habilidades adquiridas (Horn y Cattell, 1967). La Personalidad, la motivación y las oportunidades educativas y culturales son fundamentales para su desarrollo. . Respalda la herencia como origen de la inteligencia. . Genera gran controversia al sugerir que las personas inteligentes deberían tener más hijos, al contrario de las menos inteligentes. . Más tarde esta teoría es ampliada por J.B. Carroll para configurar la Teoría CHC: Cattell-Horn-Carroll.
<p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Philip E. Vernon (66) (1905-1987) Británico Psicólogo Educativo</p> <p>MODELO DE EFICIENCIA NATURAL (Davidson y Downing, 2000):</p> <p>Postulado: La inteligencia se encuentra en el cerebro</p> <p>Universidades de Cambridge, Londres y Calgary</p> <p>Obra: Estructura de las habilidades humanas (1950).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Defensor de la teoría de la inteligencia de Donald Hebb, que dividió la capacidad intelectual humana en dos categorías: . La inteligencia A es la potencialidad básica del organismo, animal marino o humano, para aprender y afectar su entorno. Está determinada por los genes, pero está mediada principalmente por la complejidad y la plasticidad del sistema nervioso central. No se puede medir directamente. . La inteligencia B es el nivel de habilidad que una persona realmente muestra en el comportamiento: inteligencia, eficiencia y complejidad de las percepciones, el aprendizaje, el pensamiento y la resolución de problemas. Es el producto de la interacción entre la potencialidad genética y la estimulación ambiental. . Sugiere que deberíamos hacer un tercer uso de la Inteligencia A y B de Hebb, es decir, Inteligencia C, que representa el puntaje o coeficiente intelectual obtenido de una prueba particular (Vernon, 1979). . Señala que la Inteligencia B es esencialmente inconmensurable debido a la gran cantidad de variables que influyen en ella. . Las pruebas de inteligencia son imperfectas y afectadas en el grado en que consideran la inteligencia A o B (Jensen, 1994). . Teoría jerárquica de las capacidades intelectuales humanas: En la parte superior de esta jerarquía se verá el factor general (g) de Spearman (mental energy), que representa la mayor fuente de variación en la inteligencia. Debajo de g habría varios factores específicos (mayores y menores). . Reconcilia la teoría de dos factores de Spearman y la teoría de factores múltiples de Thurstone que carece de factor general. Trabaja mediante análisis factorial. . Estudia las contribuciones determinadas de la herencia y el medio ambiente. . Reconoce el papel fundamental de los factores ambientales. . Concluye que aproximadamente el 60% de la variación en la capacidad intelectual humana es atribuible a las contribuciones genéticas. . Define la Inteligencia Social como la capacidad para llevarse bien con la gente en general, demostrar técnica social o facilidad para desenvolverse en sociedad, conocer asuntos sociales y tener sensibilidad ante los estados de ánimo y para detectar las características personales de aquellos a los que no conoces previamente (Kihlstrom y Cantor, 2000).

	<p>J McVicker Hunt (67) (1906-1991) Estadounidense Psicólogo Universidad de Brown e Illinois Obra: <i>The measurement of social intelligence</i> (1928). Inteligencia y experiencia (1961).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Estudia el efecto del ambiente en el déficit intelectual. . Postula la importancia de la motivación intrínseca para el desarrollo intelectual. . Sostiene que la experiencia influye de forma decisiva en la inteligencia del adulto. . Define la Inteligencia Social como la capacidad para llevarse bien con los demás (Moss y Hunt, 1927) en (Kihlstrom y Cantor, 2000) y diseña junto con Moss y otros colaboradores el primer test para medirla, el <i>George Washington Social Intelligence Test</i> (GWSIT; Hunt, 1928; Moss, 1931; Moss, Hunt, Omwake, y Ronning, 1927; para ediciones más modernas ver Moss, Hunt, y Omwake, 1949; Moss, Hunt, Omwake, y Woodward, 1955) (en Kihlstrom y Cantor, 2000).
<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p> <p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Anne Anastasi (68) (1908-2001) Estadounidense Psicóloga Universidad de Fordham Obra: <i>Pruebas psicológicas</i> (1956). <i>Psicología Diferencial</i> (1937/1981)</p> <p>Antecedente de los MODELOS ANTROPOLÓGICOS Y CONTEXTUALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> . "La inteligencia no es una habilidad única, unitaria, sino más bien un compuesto de varias funciones. El término denota esa combinación de habilidades requeridas para la supervivencia y el avance dentro de una cultura particular" (Anastasi, 1992: 613) . Considera la inteligencia como una cualidad del comportamiento adaptativo en la medida en que éste represente formas eficaces de ajuste a las demandas del medio en constante cambio. Un comportamiento adaptativo que varía entre especies y según el contexto en el que vive cada organismo. . Estudia exhaustivamente el uso de los tests (condiciones de construcción, interpretación, sesgo cultural...). . En desacuerdo con las posiciones estrictamente genetistas. . Enfatiza el papel de la influencia de la experiencia, el ambiente y la cultura en las puntuaciones de los tests de inteligencia y de desarrollo. . Las diferentes culturas tienen diferentes conceptos de lo que es una "persona inteligente". Las pruebas psicométricas tradicionales miden solo aquellas habilidades que se valoran en los círculos académicos y laborales dentro de contextos sociales modernos e industrializados. . El valor de estas pruebas es efímero; Habrán que desarrollar nuevas pruebas a medida que la sociedad avance y las nuevas tecnologías exijan el cultivo de diferentes habilidades cognitivas. . Resalta que hay una alternativa a este modelo de pruebas. Se podrían desarrollar otras evaluaciones para medir "cuan adecuadamente los individuos han adquirido habilidades y conocimientos valorados en [su propia] cultura". Cree que aunque ambos tipos de pruebas pueden ser válidas como pruebas de inteligencia, la forma en que se defina la inteligencia sería necesariamente diferente para cada construcción (Anastasi, 1981). . Las pruebas pueden cumplir una función predictiva solo en la medida en que indican hasta qué punto el individuo ha adquirido las habilidades y conocimientos previos necesarios para un desempeño de criterio designado. Lo que las personas pueden lograr en el futuro depende no solo de su estado intelectual actual, según lo evaluado por la prueba, sino de su experiencia posterior (Anastasi, 1981). . El valor de las pruebas de inteligencia se basa en 3 aspectos:

<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p> <p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Anne Anastasi (68) (1908-2001) (sigue)</p>	<p>1. Permiten una evaluación directa de las habilidades intelectuales previas requeridas por muchas tareas importantes en nuestra cultura.</p> <p>2. Evalúan la disponibilidad de una reserva relevante de conocimiento o contenido, requisito previo también para muchas tareas educativas y ocupacionales.</p> <p>3. Proporcionan un índice indirecto de la medida en que el individuo ha desarrollado estrategias de aprendizaje efectivas, técnicas de resolución de problemas y hábitos de trabajo y los ha utilizado en el pasado.</p> <p>. El resultado de un test de inteligencia no puede decirnos por <i>qué</i> un estudiante obtuvo ese resultado. Lo que si puede es darnos a conocer más fácilmente su nivel para diseñar experiencias educativas que mejoren su inteligencia.</p>
	<p>Robert L. Thorndike (69) (1910-1990) Estadounidense Psicólogo Psicómetra (hijo y alumno de E.L. Thorndike) Universidades de George Whasintong y Columbia Obra: <i>Personnel Selection: Test and Measurement Techniques (1949)</i>. <i>Applied Psychometrics (1982)</i>.</p>	<p>. Estudia el éxito vocacional a través pruebas cognitivas que miden habilidades intelectuales e intereses. . Utiliza análisis factorial. . Aplica el resultado de sus investigaciones a la selección de personal en especial en las fuerzas aéreas donde prestó servicio. Desarrollo pruebas para medir el desempeño de las tripulaciones. . Publica en 1954, junto con Irving Lorge, una prueba de habilidades mentales para escolares que convierte en una prueba de capacidad cognitiva con Elizabeth Hagan. Su objetivo era obtener un Perfil Intelectual de los alumnos, en lugar de sólo una cifra de CI. Encuentran 4 factores que finalmente no se demuestran independientes. . Llega a la conclusión de que es más importante la capacidad general cognitiva.</p>
	<p>Barbel Inhelder (70) (1913-1997) Suizo Psicólogo escolar Universidad de Ginebra Obra: El diagnóstico y el razonamiento en los retrasados mentales (1943). Memoria e inteligencia (1968 con Piaget).</p>	<p>. Rechaza las pruebas de inteligencia tradicionales a la hora de trabajar con niños con retraso mental. Usa pruebas de tareas motrices y lógico matemáticas. . Adopta un enfoque más funcional y orientado al proceso que su maestro Piaget. . El cambio principal que ocurre en el pensamiento del niño al adolescente es la aparición del pensamiento experimental e inductivo. . Muestra cómo es beneficioso para el niño en proceso de transición de una etapa a otra de desarrollo, el entrenarle en las operaciones de la siguiente etapa. . Su trabajo proporciona información sobre el vínculo entre el conocimiento funcional (<i>know how</i>) y el estructural (<i>know that</i>).</p>
	<p>Calvin W. Taylor (71) (1915-2000) Estadounidense Psicólogo Universidad de Utah</p>	<p>En Taylor (1960): . Las pruebas de inteligencia tradicionales cubren tan solo unas pocas de las más de cincuenta dimensiones caracterizan la mente. . Hay personas intelectualmente dotadas que no obtienen CI elevados, incluso cuando esta medida está estrechamente ligada al rendimiento académico. . Le parece inconsistente medir la capacidad intelectual solo por una puntuación o un puñado de ellas. . Considera esta actuación simplista un insulto para el cerebro y la mente humanas. . Evidencia que los resultados hasta la fecha, constatan que no se miden bien el talento creativo con pruebas tradicionales de inteligencia.</p>

<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p> <p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Obra: La identificación del talento científico (1956). El individuo creativo (1960).</p> <p>Calvin W. Taylor (71) (1915-2000) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Considera que hay características cruciales de índole intelectual, en las personas que se incorporan al mundo del trabajo, que tienen que ver con la resolución de problemas y la búsqueda de soluciones creativas, que no son desarrolladas en entornos educativos de la época, e incluso son negativamente valoradas por el profesorado. . Detalla como Guilford enumera las siguientes características intelectuales como, muy probablemente, medidas válidas del talento creativo: originalidad, redefinición, flexibilidad adaptativa, flexibilidad espontánea, fluidez de asociaciones, fluidez de expresión, fluidez de ideas, fluidez de palabras, elaboración, y probablemente algunos factores de capacidad de evaluación. . Algunos componentes de la memoria, cognición, evaluación, y especialmente producción convergente y divergente, están involucrados en el trabajo creativo. El área de producción divergente ha sido hasta la fecha en Psicología poco tenida en cuenta, pero es la característica más importante en el talento creativo (Taylor, 1960), ya que incluye la producción de ideas en cantidad y calidad, originalidad, flexibilidad, sensibilidad y habilidades de definición. . Desarrolla e implanta el enfoque de enseñanza del Talento Creativo Múltiple. . Estudia la creatividad y el talento científico gracias a la dotación de fondos del gobierno USA para la identificación de talentos como consecuencia del lanzamiento del satélite Spútnik por parte de la Unión Soviética y la guerra fría (años 50). . Amplia e implementa los estudios del análisis factorial de Thurstone sobre los vectores de la mente. . Realiza sus investigaciones sobre creatividad apoyándose en los estudios de J. P. Guilford. . Considera el modelo de Guilford como una tabla periódica del intelecto. . Las personas creativas diseñan o forman su ambiente transformando los problemas básicos en salidas fructíferas provenientes de un ambiente estimulante. . Parte del análisis de los diferentes factores de la estructura del intelecto, en especial de los factores de pensamiento productivo, postulando que hay diferentes formas de ser inteligente en la vida diaria y en trabajo. . Una vez especificado el problema con precisión, el sujeto creativo encuentra posibilidades de solución; para él es importante imaginar posibilidades de diversa índole y apartarse con ello del camino convencional. . El ser humano creativo es capaz de comunicar su solución en forma adecuada, a través de signos, símbolos, colores, sonidos, etc. La forma de comunicación que emplee será significativa para la caracterización de lo que entendemos por aptitudes especiales, o persona especialmente dotada. . Su modelo consiste en plantear a los niños diversas maneras de ser inteligentes, enseñándoles a utilizar los diferentes talentos para la solución de problemas: talento académico, pensamiento productivo, planificación, comunicación, anticipación o pronóstico, toma de decisiones, implementación, relaciones humanas y oportunidad de discernimiento.
	<p>Hans Jürgen J. Eysenck (72) (1916-1997) Británico de origen alemán Profesor de Jensen Universidades de Londres</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Sus investigaciones sobre inteligencia se centraron en el papel de "g" en el cerebro. Afirma que "g" no es un lugar o una cosa, sino una propiedad distintiva del cerebro como un todo. El cerebro tiene muchos componentes y procesos pero funciona como una unidad. Propone que la inteligencia es función de cuán eficientemente esa unidad procesa la información. . Eysenck y sus colegas continuaron probando sus teorías en relación con lo que hace que algunos cerebros sean más eficientes, especialmente la velocidad de procesamiento. . Afirma que podemos obtener un modelo del intelecto a partir de la literatura existente como una combinación del factor g de Spearman y las habilidades primarias de Thurstone.

<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p> <p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Obra: La estructura y medición de la inteligencia (1979). Un modelo para la inteligencia (1982)</p> <p>Hans Jürgen J. Eysenck (72) (1916-1997) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Correlaciona 56 tests diferentes para llevar a cabo una revisión de las pruebas de L. Thurstone (1938). Mostró la existencia de un factor general - equivalente al factor “g” de Spearman- que poseía una varianza total mayor que cualquiera de los factores primarios (identificados con cada una de las “habilidades primarias”), obtenidos con el método de análisis factorial múltiple que Thurstone había utilizado (Eysenck, 1952). . Considera que el desglose del índice de inteligencia teniendo en cuenta la velocidad, la persistencia y la verificación de errores, puede ser el mejor índice disponible en ese momento (Eysenck, 1979). . El EEG les proporcionó un método no invasivo para observar el cerebro en acción. El parámetro de Potenciales Promedio Evocados (<i>AEP-Average Evoked Potentials</i>) muestran que los cerebros más brillantes responden más rápido a los estímulos (tienen latencias más cortas). . Utiliza la “g” de Spearman como base teórica para diseñar pruebas en las que evaluar tareas de elección complejas y medir tiempos de reacción (TRC). . Las diferencias raciales en inteligencia son parcialmente atribuibles a factores genéticos. . Defiende la teoría de Donald Hebb elaborada por P Vernon (Inteligencias A, B y C). . Cree que la inteligencia B probablemente se capturaría por pruebas culturalmente limitadas y de logro educativo, mientras que la A se determinaría por pruebas fisiológicas (tomografía por emisión de protones PET, la electroencefalografía (EEG), etc. (Jensen, 1994). . Incluye el factor g de inteligencia general como una cuarta dimensión de su modelo de Personalidad. Esta dimensión g es la de las habilidades cognitivas, que tiene características especiales y distintivas con respecto a las otras tres dimensiones del temperamento y carácter de su modelo (Extraversión (E), Neuroticismo (N) y Psicoticismo (P)). . Propone la Teoría de Arousal (Teoría de la Activación o de la Reactivación) cuya base biológica sería el Sistema Activador Reticular Ascendente (SARA) (Eysenck, 1990), que estudia el nivel de activación cortical que manifiestan los sujetos. . La estimulación de ciertas partes del sistema activador reticular ascendente (SARA) provocan una forma de activación cortical general. Este sistema está implicado en la iniciación y mantenimiento de la motivación, emoción y condicionamiento, mediante el control excitatorio e inhibitorio de los ajustes autónomos y posturales, y mediante la coordinación cortical de la actividad que se requiere para la atención, la reactivación y el comportamiento orientativo (Eysenck y Eysenck, 1985). . Considera la inteligencia como un indicador del factor de Personalidad “Apertura” (el aspecto cognitivo de la Personalidad) (Mesa, 2015).
	<p>John B. Carroll (73) (1916-2003) Estadounidense Psicólogo</p> <p>MODELO JERÁRQUICO DE LA INTELIGENCIA Alumno de Skinner y Thurstone</p>	<p>En Banatuil (2005):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Diseña el Modelo de los tres estratos de Carroll (1993, 1996). . Concibe la inteligencia como una pirámide de tres niveles: el tercer nivel se corresponde con “g”, sobre el cual subyace la actividad intelectual. . En Ferreira, Almeida, Prieto y Guisande (2012): Partiendo de un conjunto de análisis factoriales, el modelo propone una estructura jerárquica, en la que se disponen las capacidades mentales, compuesta por una serie amplia de aptitudes específicas de nivel inferior o de primer orden (<i>Stratum I</i>) como la velocidad para acceder a la palabras, el reconocimiento de patrones, la manipulación de imágenes o la capacidad para

<p>7. EXPLORACIONES CONTEMPORÁNEAS</p> <p>1ª mitad del s. XX</p> <p>(sigue)</p>	<p>Universidades de Indiana, Chicago y Carolina del Norte</p> <p>Obra: <i>Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies (1993).</i></p> <p><i>A three-stratum theory of intelligence: Spearman's contributions.</i> En I. Dennis y P. Tapsfield (Eds.), <i>Human abilities Their nature and measurement. (1996).</i></p> <p>John B. Carroll (73) (1916-2003) (sigue)</p>	<p>recordar un conjunto específico de palabras, letras o números; un grupo de aptitudes de nivel intermedio o de segundo orden (<i>Stratum II</i>) que explicarían las relaciones entre los factores del primer nivel, como el conocimiento, el razonamiento viso-espacial, la velocidad de procesamiento o la capacidad para razonar; y una aptitud de nivel superior o de tercer orden, asociada al factor general o factor <i>g</i> (<i>Stratum III</i>), como capacidad intelectual más general y básica a todas las funciones cognitivas.</p>
<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES</p> <p>2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS</p> <p>A finales del siglo XX, en cambio, el acento estaba puesto más en los procesos del funcionamiento mental que en los productos.</p> <p>La inteligencia dejó de considerarse un constructo fijo para la predicción del rendimiento educativo y/o laboral para ser una capacidad maleable que podía entrenarse.</p>	<p>Arthur Jensen (74) (1923-2012)</p> <p>Estadounidense</p> <p>Psicólogo educativo</p> <p>MODELO DE EFICIENCIA NATURAL (Davidson y Downing, 2000):</p> <p>Postulado: La inteligencia se encuentra en el cerebro</p> <p>Universidades de Maryland y Columbia</p> <p>Obra: <i>El factor g: la ciencia de la capacidad mental (1998).</i> Sesgo en las pruebas mentales (1979)</p>	<p>. "Una definición funcional de inteligencia es el factor g de una batería indefinidamente grande y variada de pruebas mentales ... Nos vemos obligados a inferir que g es de considerable importancia en la vida real "por el hecho de que g constituye el componente más grande de la varianza total en todas las pruebas estándar de inteligencia o coeficiente intelectual, y la misma g es, con mucho, el componente más grande de la varianza en el rendimiento escolar (Jensen, 1979: 249)".</p> <p>. Evidencia que las diferencias raciales en los puntajes de las pruebas de inteligencia pueden tener un origen genético. Esta afirmación, y la recomendación concomitante de Jensen de que los niños blancos y afroamericanos podrían beneficiarse de diferentes tipos de educación, generó fuertes críticas de muchos miembros de la comunidad académica y del público en general (Ciancolo y Sternberg, 2004).</p> <p>. Acepta la idea de Spearman sobre la existencia de un factor general “g” en la inteligencia humana, y su propia teoría divide la inteligencia en dos conjuntos distintos de habilidades: las habilidades de Nivel I representan funciones de memoria y aprendizaje asociativo simple, y las habilidades de Nivel II comprenden razonamiento abstracto y pensamiento conceptual.</p> <p>. Las habilidades de Nivel I se distribuyen equitativamente entre las razas, mientras que los estudiantes blancos y asiáticos demuestran ventajas en las pruebas de habilidades de Nivel II. Dado que las habilidades de Nivel II parecen ser más importantes para el éxito en la escuela, los niños blancos y asiáticos tienen una ventaja (Fancher, 1985).</p>
	<p>Leon J. Kamin (75) (1924-2017)</p> <p>Estadounidense</p> <p>Psicólogo</p> <p>Universidades Queen's, McMaster en Ontario, Princeton.</p> <p>Obra: <i>The science and politics of IQ (1974).</i> La confrontación sobre la inteligencia (Eysenk, Sánchez López y Kamin, 1983).</p>	<p>. Crítico activo de la teoría hereditaria de Cyril Burt como consecuencia de la revisión de los análisis estadísticos y conclusiones de este último.</p> <p>. Expone los peligros de atribuir la inteligencia a factores genéticos (incluida la raza).</p> <p>. Se sorprende al descubrir que psicólogos respetados como Yerkes y Brigham habían presentado teorías raciales sobre el cociente intelectual en la década de 1920.</p> <p>. Concluye que esta suposición no está suficientemente respaldada por los datos.</p> <p>. Decide ser revisor profesional y crítico de estudios de inteligencia.</p> <p>. Su trabajo ha enfatizado la debilidad en el argumento genético y ha brindado un apoyo continuo al argumento ambiental.</p>

<p>Los comportamientos inteligentes varían bastante según el contexto de aplicación y la tarea a resolver</p> <p>(Sternberg, Lautrey & Lubart, 2003).</p> <p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p>	<p>Richard Herrnstein (76) (1930-1994) Estadounidense Psicólogo Alumno de Skinner Universidad de Harvard</p> <p>Obra: La curva de Bell: inteligencia y estructura de clases en la vida americana (junto a Charles Murray, 1994).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Estudia el comportamiento animal. . Concluye que los animales poseen la tendencia a realizar elecciones según las recompensas directas que reciben. . Emparejamiento: fenómeno por el cual los animales eligen con el doble de frecuencia la recompensa que consideran más valiosa (a la hora de elegir comida, optan por la fuente que provee la más apetitosa). . Desarrolla la Matching Law en 1961 (Ley de Igualación mejor traducción sería “Encaje” desde nuestro punto de vista) experimentando con palomas. Se formula como una relación cuantitativa establecida entre las tasas de reforzamiento y las tasas de respuesta durante el desarrollo de programas de refuerzo recurrentes. Sugiere que la tasa de respuesta de un sujeto en un entorno será proporcional a la cantidad o duración del refuerzo positivo administrado. . Su libro la curva de Bell (1994) (junto a Murray) provoca tal debate en los USA que el <i>Wall Street Journal</i>, pocos meses después, se publicó una «declaración» formal de 52 psicólogos de la APA (<i>American Psychological Association</i>) (1995), todos ellos reconocidos expertos internacionales en el campo de la inteligencia, en la que se resumía en 25 puntos lo que científicamente se puede avalar acerca de la inteligencia humana (Colom y Andrés-Pueyo, 1999). 	
<p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>Joseph S. Renzulli (77) (1936- Actualidad) Estadounidense Psicólogo. Universidad de Connecticut</p> <p>Obra: <i>Escuelas para el desarrollo del talento: un plan práctico para la mejora escolar total</i> (1994). <i>El modelo de enriquecimiento de toda la escuela: un plan integral para la excelencia educativa</i> (1985).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Desarrolla el modelo de superdotación de los tres anillos que hace énfasis en la Capacidad, Creatividad y Compromiso en la tarea. . Ha variado concepciones sobre el talento intelectual. . Amplia la visión de la inteligencia más allá de una visión psicométrica y unitaria hacia una más maleable que permite diversas formas de recoger y evaluar información. . Aporta, en 1985, un modelo de enriquecimiento de toda la escuela con un plan integral para la excelencia educativa. 	
	<p>MODELOS ANTROPOLÓGICOS DE INTELIGENCIA</p> <p>Postulado: La inteligencia varía de una cultura a otra. (Davidson y Dowling, 2000)</p>	<p>William R. Charlesworth (78) Actualidad Estadounidense Psicólogo</p> <p>Universidades de Wesleyan, Cornell y Minnesota</p> <p>Obra: <i>Human intelligence as adaptation: an ethological approach</i> (1976). <i>The epigenetic connection between genes and culture: Environment to the rescue.</i> (1982).</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Charlesworth es uno de los representantes del modelo antropológico de inteligencia, junto con Berry y Cole. . Consideran el análisis del contexto cultural, como el camino más idóneo para definir qué es lo que entendemos como inteligencia, aunque no coincidan totalmente en qué deba sobreentenderse por este concepto. . Su posición es una descripción del "marco ecológico".

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>Demuestran la importancia que tienen los elementos ambientales en el desempeño (<i>la performance</i>) del individuo. Cuestionan la concepción estática y universal del CI. Benatuli <i>et al.</i> (2005).</p>	<p>Nancy Cantor (79) Actualidad Estadounidense</p> <p>MODELO COMPLEJO DE INTELIGENCIA</p> <p>Psicóloga Universidad: Siracusa, Michigan y Rutgers University-Newark.</p> <p>Obra: Kihlstrom, J.F. y Cantor, N. (2000) <i>Social intelligence. In The Cambridge Handbook Of Intelligence. Sternberg, R.J</i></p>	<p>. Habla de Inteligencia Social y estudia las bases biológicas de la inteligencia (correlaciones de electroencefalograma (EEG) / potencial evocado promedio_AEP) mediante estudios de neuroimagen que incluyen la tomografía por emisión de positrones (PET), la resonancia magnética (MRI) y el modelo de inteligencia de la teoría de integración parieto-frontal (P-FIT) para enfatizar la importancia del flujo de información.</p> <p>. Los estudios de neuroimagen estructural con muestras grandes continúan relacionando la inteligencia con el desarrollo del cerebro. Varios nuevos estudios de imágenes funcionales utilizan diseños experimentales sofisticados para examinar los componentes cognitivos y psicométricos de la inteligencia.</p> <p>.La combinación de neuroimagen e investigación genética es uno de los nuevos enfoques más poderosos para comprender la base neuronal de la inteligencia. Los estudios muestran que la materia gris y la materia blanca regionales están en gran parte bajo control genético y comparten genes comunes con la inteligencia.</p>
	<p>MODELOS ANTROPOLÓGICOS DE INTELIGENCIA (sigue)</p>	<p>John Widdup Berry (80) (1936- Actualidad) Canadiense Psicólogo</p> <p>Universidades: <i>Queen’s University de Kingston</i> (Canadá) y de la <i>National Reserach University Higher School of Economics</i> de Moscú.</p> <p>Obra: <i>Ecological and cultural factors in spatial perceptual development</i> (1971) <i>Native North Americans: Indian and Inuit abilities</i> (junto a Irvine, 1988)</p>	<p>En Carbajo (2011): Existen varios modelos de este enfoque antropológico pero los más representativos son el modelo radical defendido por Berry que opina que el concepto occidental de la inteligencia no es una entidad psicológica al ser diferente en cada cultura.</p> <p>En Benatuli <i>et al.</i> (2005): . Los modelos contextuales plantean que aquello que es considerado como comportamiento inteligente en una cultura puede no serlo en otra (Berry y Bennett, 1992; Das, 1994). . Si la inteligencia tiene grandes variaciones en función del contexto, entonces no puede ser evaluada mediante los tests convencionales. . La inteligencia tiene un significado específico dentro de cada contexto cultural. El desarrollo intelectual ocurre y toma forma dentro de un contexto cultural y ecológico con leyes particulares (Irvine y Berry, 1986).</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p>	<p>MODELOS ANTROPOLÓGICOS DE INTELIGENCIA (sigue)</p>	<p>Michael Cole (81) (1938- Actualidad) Estadounidense Psicólogo Universidades de Stanford y Yale. Obra: <i>The new mathematics and an old culture</i> (1967), <i>Psicología Cultural</i> (1996).</p>	<p>. El modelo comparativista planteado por Cole afirma que cada cultura tiene un concepto distinto de inteligencia debido a las diferencias culturales que afectan a la organización de las capacidades cognitivas básicas de los individuos.</p>
<p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p>	<p>Reuven Bar-On (82) Estadounidense e israelí (1944- Actualidad) Universidades de Pretoria y Texas Obra: <i>Emotional Intelligence and subjective wellbeing</i> (2005). <i>The handbook of Emotional Intelligence: The theory and practice of development, evaluation, education and application at home, school and the workplace</i> (Bar-On, Parker y Goleman, 2000).</p>	<p>. Desarrolla, como parte de su tesis doctoral, en 1985, el EQ-i: Bar-On Emotional Quotient Inventory (1997) diseñado para medir competencias sociales y emocionales.</p> <p>. Enfoca su estudio hacia el bienestar psicológico (Wellbeing, Bienestar y Bienser en español).</p> <p>. Influenciado por la Psicología Positiva.</p> <p>. Construye un modelo de inteligencia social y emocional para promover la medida psicológica.</p> <p>. El EQ-i fue la primera herramienta creada para medir Inteligencia Emocional en 1997 (publicada en el <i>Mental Measurement Yearbook MMY</i> https://www.ebsco.com/products/research-databases/mental-measurements-yearbook). Incluye 133 ítems en 15 escalas, que miden 5 meta-factores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Habilidad para ser consciente de las emociones y comunicar sentimientos. 2) Habilidad para identificar como sienten los demás e interactuar con ellos. 3) Capacidad para manejar y controlar emociones. 4) Habilidad para gestionar los cambios, adaptarse y resolver problemas de naturaleza interpersonal. 5) Habilidad para generar emociones positivas que produzcan auto-motivación, con el fin de facilitar el comportamiento emocional y socialmente inteligente. <p>. Existe una versión para adolescentes.</p> <p>. La versión original fue revisada en 2011 y lanzada en 2012: EQ-i 2.0</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (sigue)</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p>	<p>Peter Salovey (83) (1958- Actualidad)</p> <p>Estadounidense</p> <p>MODEL COMPLEJO DE INTELIGENCIA</p> <p>Psicólogo Universidad de Yale</p> <p>Obra: ¿Qué es inteligencia emocional? (junto a Mayer, 2007)</p> <p>John D. Mayer (84) (Actualidad) Estadounidense</p> <p>Psicólogo Universidad de New Hampshire</p> <p>Obra: Personality: A Systems approach (1998). Personal Intelligence: The power of personality shapes our lives (2015)</p> <p>y David Caruso (85) Actualidad Estadounidense Psicólogo Universidad de Yale</p> <p>Obra: Caruso, D.R., y Salovey, P. <i>The Emotionally Intelligent Manager</i> (2004).</p>	<p>. Mayer, Salovey y Caruso desarrollan el <i>Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test</i> (MSCEIT) que evalúa 4 componentes de la Inteligencia Emocional; las habilidades para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Percibir las emociones. 2) Entenderlas (reconocer cómo cambian, predecirlas...). 3) Manejarlas (saber cómo manejarlas en las diversas situaciones). 4) Usarlas para permitir el pensamiento adaptativo y creativo. <p>. Las personas inteligentes emocionalmente son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconscientes. 2. Suelen disfrutar de interacciones de calidad con amigos. 3. Evitan quedar atrapados por una aplastante depresión, ansiedad o enojo. 4. Pueden leer las emociones de los demás y saber qué decir para aliviar, motivar a un colega y manejar un conflicto. 5. Saben demorar la gratificación en la búsqueda de recompensas a largo plazo. 6. Están a tono con los demás. <p>. La Inteligencia emocional muestra correlación positiva con el mejor desempeño laboral. (Myers 2011).</p>
--	--	---	--

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (sigue)</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p>	<p>Daniel Goleman (86) (1946- Actualidad) Estadounidense MODELO COMPLEJO DE INTELIGENCIA</p> <p>Psicólogo Obra: <i>Inteligencia Emocional</i> (2001).</p> <p>El líder resonante crea más (junto a R Boyatzis y A. McKee, 2016).</p> <p>La Inteligencia Emocional en el trabajo (junto a Cherniss, 2005)</p>	<p>. Demuestra que la Inteligencia Emocional (IE) es el factor de éxito más importante de cualquier carrera profesional.</p> <p>Más que el CI o la pericia técnica (Bennis, 2001 en el prólogo de la Inteligencia Emocional en el trabajo).</p> <p>Cuanto más se eleva el nivel jerárquico, más importante es. Considera que la IE es la responsable de entre un 85 y un 95% del éxito en las organizaciones.</p> <p>. Impulsa el estudio de como la formación de competencias emocionales aumenta el rendimiento.</p> <p>. Define un Modelo de Inteligencia Emocional basado en 4+1 componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Autoconciencia emocional (saber cómo siente uno mismo) (<i>Self awareness</i>), 2) Autogestión emocional (capacidad para regular influencias inquietantes como ansiedad, ira y para inhibir la impulsividad emocional) (<i>Self regulation</i>). 3) Consciencia Social (incluye la empatía) (<i>Empathy</i>), 4) Gestión de las relaciones o habilidad social (tiene que ver con nuestra capacidad para armonizarnos o influir en las emociones de otra persona) (<i>Social skills</i>) (Goleman y Cheriniss, 2005) <p>y en (Srivastava, 2019) encontramos también un factor 5) Motivación (<i>Motivation</i>).</p>
	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p>	<p>Howard Gardner (87) (1943- Actualidad) Estadounidense Psicólogo MODELO COMPLEJO Y CONTEXTUAL DE INTELIGENCIA</p> <p>Universidades de Harvard, Boston, MIT.</p> <p>Obra: <i>Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica</i> 1993/2019). <i>Creating minds</i> (1993).</p>	<p>. Inteligencia es la capacidad de resolver problemas, o crear productos, que se valoran en uno o más entornos culturales (Gardner, 1983/2003).</p> <p>. Teoría de las inteligencias múltiples (1983): el comportamiento inteligente no surge de una sola cualidad unitaria de la mente, como sugieren las teorías basadas en g. Se genera diferentes tipos de inteligencia a partir de reservas separadas de energía mental. Cada uno de estos grupos de reservas de energía mental, permite al individuo resolver problemas y crear productos que se valoran dentro de uno o más entornos culturales (Gardner, 1983/2003).</p> <p>. Se basa en sus trabajos con personas discapacitadas en ciertas áreas y muy dotadas en otras (autistas con extraordinaria capacidad para la música, por ejemplo).</p> <p>. Propone 8 inteligencias: 1) Lingüística, 2) Lógico-matemática, 3) Espacial, 4) Kinestésica, 5) Musical, 6) Interpersonal, 7) Intrapersonal, 8) Naturista.</p> <p>. Estudia, junto con Sternberg las capacidades en los distintos dominios mentales y concluyen que las personas difieren en cuanto a su capacidad de procesar información y realizar inferencias, según esta provenga de los distintos dominios (verbal, cuantitativo, figurativo...) (Sternberg y Gardner, 1983)</p> <p>. En 1998 añade a su listado un novena inteligencia: la Inteligencia Existencial (<i>Existential Intelligence ExI</i>).</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS:</p> <p>LA INTELIGENCIA ESPIRITUAL</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p>	<p>Danah Zohar (88) (1945- Actualidad)</p> <p>Física y Filósofa. Postgrado en Filosofía, Religión y Psicología en Harvard.</p> <p>Universidades: profesora visitante en <i>College of Management</i> de Guizhou (China)</p> <p>https://danahzohar.com/about</p> <p>Descrita por el <i>Financial Times</i> como una de las pensadoras más grandes del mundo del <i>management</i> actual.</p> <p>Obra: (junto a Marshall) La inteligencia Espiritual, la inteligencia que permite ser creativo, tener valores y fe (2002). <i>The Quantum Leader: A Revolution in Business Thinking and Practice</i> (2016).</p> <p>Danah Zohar (88) (1945- Actualidad) (sigue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Introduce el concepto de Inteligencia Espiritual (SI o SQ) en 1997, junto a Marshall (Skrzypinska, 2020). La definen como la capacidad para solucionar problemas, encontrar sentido y expresar valores (Zohar y Marshall, 2000). . Visualiza la IS como un aspecto de la inteligencia que se asienta en el nivel consciente de significado y propósito, por encima de la medida tradicional del coeficiente intelectual y las diversas nociones de inteligencia emocional (EI). . Considera que se deriva de las propiedades de un sistema vivo, complejo y adaptativo (Zohar, 1997, 2004). Estudian su relación con el desempeño en el trabajo (Zohar y Marshall, 2004). . Extiende el lenguaje y los principios de la física cuántica a una nueva comprensión de la conciencia humana, la Psicología y la organización social, en particular la organización de empresas. . Sostiene que desafortunadamente, la Inteligencia Espiritual (SQ) a menudo se pasa por alto en los procesos de coaching y desarrollo. La SQ no trata de religión, está relacionada con esa parte del cerebro que nos permite tener esperanza, soñar, visualizar y conectarnos con nuestro propósito en la vida. Es el disparador de nuestra inteligencia que nos incita a buscar un sentido y un bien mayor, diferenciando entre el bien y el mal. . Afirma que la Inteligencia Espiritual (SQ) es la inteligencia que nos hace completos, que nos da integridad. Es la inteligencia del alma, la inteligencia del yo profundo. Es la inteligencia con la que hacemos preguntas fundamentales y con la que replanteamos nuestras respuestas. Es nuestra inteligencia transformadora. . Considera que la SQ facilita el pensar "fuera de la caja" y jugar con los límites, para jugar un "juego infinito", romper viejos paradigmas e inventar nuevos, replantear problemas y situaciones, disolver viejos patrones y estar abiertos a encontrar nuevos; también representa nuestro acceso y necesidad de un significado profundo, valores fundamentales y un sentido de propósito, y la medida en que estos influyen en nuestras decisiones y acciones. Tiene la fuerza para abordar motivaciones más bajas y cambiarnos hacia motivaciones más altas. . Q representa la integración de muchas cosas cercanas y querida para Zohar: . Q = Física cuántica, para cuestionar nuestras vidas y buscar la felicidad. . Q también simboliza cómo nuestra alma está constantemente sirviendo como una "señal" o brújula para guiarnos a la verdad. Si aprendemos a acceder y escuchar más nuestras almas y corazones, podremos usar esta información continuamente como nuestra "Q" para ayudarnos a vivir más felices profesional y personalmente. Esto se puede hacer aprendiendo acerca de nuestros diferentes Cocientes que miden nuestras inteligencias intelectual (IQ), emocional (EQ), espiritual (SQ) y física (PQ). Una forma de hacerlo es aprender los 12 principios de la inteligencia espiritual (SQ). Los líderes que han hecho esto han podido aplicar estos principios y son más felices. Son capaces de influir positivamente en aquellos con quienes trabajan. Se convierten en mejores modelos a seguir para un comportamiento más sostenible, lo que da como resultado una cultura laboral positiva que, en última instancia, es más rentable.
	<p>LA INTELIGENCIA ESPIRITUAL (sigue)</p>	<p>Robert A Emmons (89) (1958- Actualidad)</p> <p>Estadounidense</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Define la Inteligencia Espiritual (SI) como la capacidad de utilizar la información espiritual de forma adaptativa para facilitar la resolución de problemas cotidianos y el logro de objetivos. . Indica que la SI sensibiliza a la persona hacia la realidad trascendental y le ofrece la posibilidad de buscar la "unidad" y alcanzar su máximo potencial (Emmons 1999).

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS:</p> <p>LA INTELIGENCIA ESPIRITUAL</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>(sigue)</p>	<p>Universidades de Michigan y Davis California</p> <p>Obra: <i>Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern</i> (2000). <i>Spirituality and intelligence: Problems and prospects</i> (2000).</p> <p>Robert A Emmons (89) (1958- Actualidad) (sigue)</p>	<p>. Conlleva un conjunto de capacidades y habilidades que permiten a las personas resolver problemas y alcanzar metas en sus vidas cotidianas.</p> <p>. Apoya la inteligencia espiritual de acuerdo con Criterios de Gardner (1983), proponiendo cinco habilidades centrales: 1) la capacidad de conciencia trascendente (de un ser divino o de uno mismo), 2) la capacidad de entrar en estados espirituales de conciencia, 3) la capacidad de santificar las experiencias de todos los días, 4) la capacidad de utilizar la espiritualidad para resolver problemas y 5) la capacidad de participar en comportamientos virtuosos (por ejemplo, el perdón) (Emmons, 2000a). Esta última fue posteriormente eliminada (Emmons, 2000b) debido a su interpretación más precisa como tendencia de comportamiento preferido.</p> <p>. Sugiere que la Inteligencia Espiritual (SI) es un constructo potencialmente significativo para ampliar nuestra comprensión de los determinantes psicológicos del funcionamiento humano (Skrzypinska, 2020). . Emmons (2000) afirmó que la espiritualidad individual puede ayudar a las personas a desarrollar sus habilidades de toma de decisiones y capacidades para alcanzar objetivos a través del uso de la conciencia de la auto-existencia y de la producción de significado (Shabani <i>et al.</i>, 2011).</p>
		<p>David Brian King (90) (Actualidad)</p> <p>Universidad de Trent (Canadá)</p> <p>Obra: <i>Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure applications of modeling in the Natural and social science program</i> (2008).</p> <p>y</p> <p>Teresa L. DeCicco (91) (Actualidad)</p> <p><i>A viable model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence</i> (King y DeCicco, 2009)</p>	<p>. Define la Inteligencia Espiritual como un conjunto de habilidades mentales que contribuyen a la toma de conciencia, la integración y la aplicación adaptativa de aspectos existenciales y trascendentes de la existencia, lo que lleva a resultados como una reflexión existencial profunda, mejorar el significado de la vida, el reconocimiento del yo trascendente y el dominio de los estados espirituales.</p> <p>. Junto a DeCicco (2009) incluyen cuatro componentes de la Inteligencia Espiritual: (1) Pensamiento existencial crítico, (2) Producción de significado personal, (3) Conciencia trascendental y (4) Expansión del estado consciente.</p> <p>. Desarrollan el Inventario de Autoinforme de Inteligencia Espiritual (SISRI-24) que expresa la energía como parte de algo más grande de lo que el individuo es parte y de lo que puede ser consciente.</p> <p>. El modelo supone una interpretación contemporánea de la espiritualidad que lo distingue del constructo de religiosidad (King, Speck y Thomas, 2001; Koenig, McCullough y Larson, 2000; Sinnott, 2002; Wink y Dillon, 2002; Wulff, 1991). La religión es vista como "un sistema organizado de creencias, prácticas, rituales y símbolos" (Koenig <i>et al.</i>, 2000: 18), mientras que la espiritualidad es considerada como "la búsqueda personal para comprender las respuestas a las preguntas finales sobre la vida, sobre el significado y sobre la relación con el sagrado o trascendente".</p>
		<p>Y. Amram (92) Actualidad</p> <p>Obra: <i>The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory</i> (2007).</p>	<p>. Considera que en las últimas décadas, las teorías de inteligencias múltiples han ampliado nuestro concepto de inteligencia más allá del coeficiente intelectual para incluir inteligencias emocionales, creativas, prácticas, sociales, existenciales y espirituales (Bar-On, 2000; Gardner, 1983, 2000; Emmons, 1999; Halama & Strizenec, 2004; Goleman, 2001; Salovey y Mayer, 1993; Sternberg, 1997a, 1997b).</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS:</p>	<p><i>Paper presented at the 115th Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, CA.</i> Y. Amram (92) Actualidad (sigue)</p>	<p>. La espiritualidad per se, se refiere a la búsqueda y a los elementos experienciales del significado sagrado, último, conciencia superior y trascendencia, la inteligencia espiritual (SI) enfatiza las habilidades que se basan en dichos temas para predecir el funcionamiento y la adaptación (Emmons, 2000^a), por lo tanto, la Inteligencia Espiritual (SI) se puede diferenciar de la experiencia espiritual (por ejemplo, un estado unitario) o la creencia espiritual (por ejemplo, una creencia en Dios) (Amram, 2007). . En 2007 junto con Dryer D.C realiza la validación preliminar de la Escala Integrada de Inteligencia Espiritual (SIS - Integrated Spiritual Intelligence Scale) y la presenta en 2008 en la 116ª conferencia anual de la <i>American Psychological Association</i> Boston, MA, (14-17 de Agosto).</p>
	<p>LA INTELIGENCIA ESPIRITUAL</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>(sigue)</p>	<p>Katarzyna Skrzypinska (93)</p> <p>Actualidad Psicóloga</p> <p>Instituto de Psicología de la Universidad de Gdansk (Polonia)</p> <p>Obra: <i>Does Spiritual Intelligence (SI) exists? A Theoretical Investigation of a Tool Useful for Finding Meaning of Life</i> (2020)</p>	<p>. Describe como durante años, la espiritualidad y la búsqueda del sentido de la vida se han considerado fenómenos esenciales en el contexto de la existencia humana. . Solo en el último siglo se ha reconocido la espiritualidad como objeto de estudio de la Psicología. . Revisa literatura psicológica relevante sobre la validez de la Inteligencia Espiritual (SI-Spiritual Intelligence) como constructo psicológico. . Recoge estudios que muestran la relación entre la Inteligencia Espiritual SI y otros fenómenos importantes para el funcionamiento humano como: 1) la Personalidad (Emmons1999; MacDonald 2000), 2) la Búsqueda del Sentido de la Vida (Park 2005), 3) la Capacidad para Afrontar Situaciones Dificiles (Afrontamiento) (Pargament 1997), 4) el Bienestar (Wellbeing, en español Bienser y Bienestar) (Emmons 1999) y 5) la Salud (Koenig 1997, 2011). . Sisk (2019) sugiere que la espiritualidad también puede tener propiedades para la mejora entendidas en términos de desarrollo de habilidades especiales. Sin embargo, la espiritualidad, como constructo teórico, sigue siendo poco conocida. Afortunadamente, los académicos de todo el mundo continúan sus esfuerzos para estudiarla y definirla (Hood <i>et al.</i>, 2009; Omán 2013; Skrzypinska 2014, etc.). . Destaca como muchas tradiciones espirituales (por ejemplo, budismo, chamanismo, espiritualismo, etc.) y también parte de la literatura psicológica (por ejemplo, Baumeister 1991; Wulff 1997; Zohar y Marshall 2000) enfatizan tanto la transformación de la conciencia como la búsqueda de sentido como factores importantes en el desarrollo espiritual (ver también Frankl 1966; Park 2005; King 2010; Skrzypinska 2014; Sisk 2019). Sus resultados respaldan las consideraciones teóricas que defienden que la Inteligencia Espiritual facilita la habilidad para buscar el significado de la vida y proporciona directrices para futuros estudios.</p>
	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS:</p> <p>LAS INTELIGENCIAS PRÁCTICA Y EXITOSA</p>	<p>Robert J. Sternberg (94) (1949- Actualidad) Psicólogo Estadounidense Universidades de Yale, Oklahoma, Cornell (entre otras)</p>	<p>. Junto a Kaufman (1998), concluye que la inteligencia puede ser concebido de diferentes formas en diferentes culturas. . Propone el constructo de Estilo de Pensamiento como producto de la interacción entre inteligencia y Personalidad del individuo Sternberg, 1997b) . Estos estilos serían los caminos que la gente elige para explotar su inteligencia además de su conocimiento. . Los estilos indican como las capacidades, y conocimientos adquiridos a través de ellas, son utilizadas al interactuar cada día con el entorno. . No son una medida de inteligencia, de cuánta inteligencia tenemos, sino cómo la usamos en función del componente orético (referido a la expresión de necesidades, pulsiones o componentes profundos) de cada individuo (Castaño, 2004). . Inteligencia es la habilidad para lograr lo que uno quiere lograr en la vida dentro de su contexto socio-cultural, aprovechando sus fortalezas y compensando o corrigiendo sus debilidades.</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LAS INTELIGENCIAS PRÁCTICA Y EXITOSA</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>(sigue)</p>	<p>MODELO COMPLEJO Y CONTEXTUAL DE INTELIGENCIA</p> <p>Obra: <i>Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence</i> (1985). <i>The General factor of intelligence, how general is it?</i> (2002) con Elena Grigorenko.</p> <p>Robert J. Sternberg (94) (1949- Actualidad) (sigue)</p>	<p>. Desarrolla la Teoría Triárquica de la Inteligencia Humana que sostiene que el comportamiento inteligente surge del equilibrio entre las habilidades analíticas, creativas y prácticas.</p> <p>. Su Modelo Triárquico de Inteligencia (Sternberg, 1988) se centra en cómo se dirige la inteligencia (estilo cognitivo) más que cuánta inteligencia posee una persona (habilidad cognitiva) (Sparrow, 2002).</p> <p>. Una característica central de esta teoría es la adaptabilidad tanto dentro del individuo como en el contexto sociocultural (Cianciolo y Sterberg, 2004).</p> <p>. Crea el Test de Habilidades Mentales de Sternberg (STOMA) (2004).</p> <p>. Plantea en 2002 que puede ser momento de expandir la idea convencional de inteligencia para incluir no solo memoria y habilidades analíticas, si no también, habilidades creativas y prácticas.</p> <p>. En 2018 apunta cómo un coeficiente intelectual más alto no siempre es muy relevante para resolver los problemas del mundo actual. Presenta un modelo de recursos limitados como complemento de la Teoría de Inteligencia Exitosa, que enfatiza la importancia de las habilidades sociales (1), especialmente las creativas, y las prácticas (2) basadas en la sabiduría, en comparación con las habilidades analíticas (3).</p> <p>. Define Successful Intelligence (Inteligencia Exitosa) como la capacidad de la persona para formular, implementar, evaluar y, si es necesario, reformular sus planes de vida. Esta definición abarca el pensamiento creativo, analítico y práctico, agregado a la sabiduría.</p> <p>El punto clave para Sternberg es que los mismos componentes de procesamiento de información están involucrados en todo tipo de habilidades; lo que difiere es cómo se aplican. Sternberg destaca la importancia de un cuarto tipo de pensamiento, el (4) Pensamiento Sabio (Wise Thinking), que tiene que ver con la capacidad de la persona para contribuir a lograr un bien común, tanto a corto como a largo plazo.</p> <p>. Junto con Grigorenko (2004) han investigado conceptos de inteligencia en África, Alaska y Rusia. Midieron la capacidad de los niños kenianos para identificar las hierbas medicinales del entorno en el que viven, de dónde vienen, para qué se utilizan y cómo se dosifican; esta habilidad era de primera importancia, ya que refleja su conocimiento y capacidad necesarios para la supervivencia. También midieron la Inteligencia Práctica con una prueba de conocimiento tácito (aprendido informalmente) tal como se adquiere en las zonas rurales de Alaska Comunidades Yup'ik. en términos de las habilidades que son más importantes en la vida cotidiana de los niños. En estos contextos, la prueba de la inteligencia práctica resultó claramente más adecuada. El estudio en Rusia también concluyó que la Inteligencia Práctica (relacionada con la salud física y mental) se relacionó también con la adaptación exitosa al medio ambiente y por lo tanto, la capacidad de un individuo para lograr sus objetivos en la vida.</p> <p>. Junto a Yang (1997a) revisa las concepciones filosóficas chinas de la inteligencia y concluyó que:</p> <p>1) La perspectiva confuciana enfatiza la característica de la benevolencia y de hacer lo correcto. El inteligente dedica mucho esfuerzo a aprender, disfruta aprendiendo y persiste en el aprendizaje de por vida con mucho entusiasmo.</p>
--	---	--	---

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS:</p> <p>LAS INTELIGENCIAS PRÁCTICA Y EXITOSA</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>(sigue)</p>	<p>Robert J. Sternberg (94) (1949- Actualidad) (sigue)</p>	<p>2) La tradición taoísta, por el contrario, enfatiza la importancia de la humildad, libertad de los estándares convencionales de juicio y pleno conocimiento de uno mismo, así como de las condiciones externas que rodean al individuo. La diferencia entre las concepciones de inteligencia orientales y occidentales persiste incluso en el tiempos actuales (Yang y Sternberg, 1997b).</p> <p>3) En las concepciones sobre inteligencia en el chino taiwanés contemporáneo identifican cinco factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) un factor cognitivo general, muy parecido al Factor g en pruebas occidentales convencionales. (ii) la Inteligencia Interpersonal (es decir, competencia social). (iii) la Inteligencia Intrapersonal. (iv) la Autoafirmación Intelectual: saber cuándo demostrar que eres inteligente. (v) la Modestia Intelectual: saber cuándo no demostrar que eres inteligente (Srivastava, 2019). <p>. En Banatuli <i>et al.</i> (2005): la Inteligencia práctica (IP) corresponde a la subteoría contextual, que implica la aplicación práctica en el mundo real de los metacomponentes (procesos complejos tales como seleccionar el problema a resolver, los subcomponentes que se usarán, el modo para organizar la información, la estrategia para combinarlos, el control de la solución y la sensibilidad para la retroalimentación externa), como así también la adquisición de conocimientos y componentes de desempeño específicos.</p> <p>. Wagner (1994) define la Inteligencia práctica como una aptitud para resolver problemas poco estructurados, que surgen en la vida cotidiana y para los cuales no existe una solución clara y explícita.</p> <p>. La IP es definida como la habilidad para adaptarse, modelar y seleccionar diariamente el entorno. Se puede evaluar a través del conocimiento tácito -know how- (Sternberg, Wagner, Williams y Horvath, 1995; Wagner & Sternberg, 1985). Es por naturaleza procedural, se adquiere con poca intervención de los otros, está muy vinculada a la acción y aumenta con la edad y la adquisición de experiencia (Forsythe <i>et al.</i>, 1998; Wagner, 1987).</p> <p>. La IP no es reductible a reglas explícitas, depende del contexto y se codifica en la memoria episódica. Si bien aumenta con la experiencia no es directamente proporcional a la cantidad de experiencia adquirida, generalmente no correlaciona con la inteligencia general (CI) (Wagner, 1987; Sternberg, Wagner y Okagaki, 1993).</p> <p>. En algunos dominios ha demostrado ser independiente de otros predictores de éxito (como CI, Personalidad ó estilo cognitivo).</p> <p>. Sternberg (1997) propone que los resultados en evaluaciones de inteligencia práctica, junto con la creativa, son al menos tan buenos predictores del éxito en la vida como los puntajes de los tests clásicos (inteligencia analítica).</p> <p>. La Inteligencia Práctica no puede ser considerada de forma aislada del contexto en el cual se la quiere medir (Berg y Calderone, 1994). Primero, porque diferentes culturas tienen diferentes concepciones de la inteligencia.</p> <p>. La Teoría Triárquica de la Inteligencia es una teoría con gran influencia cultural, por ello es verdaderamente relevante que los instrumentos para su evaluación, sean adecuados a los diferentes medios socioculturales.</p>
--	---	---	---

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LAS INTELIGENCIAS PRÁCTICA Y EXITOSA</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>(sigue)</p>	<p>Robert J. Sternberg (94) (1949- Actualidad) (sigue)</p>	<p>. Una de las críticas que realiza Sternberg a los tests clásicos es que la inteligencia no está libre de influencias ambientales y que no se puede medir de forma descontextualizada.</p> <p>. Junto a Wagner afirma que hay que formar a los directivos en cómo usar mejor los recursos informativos disponibles e inherentes al sistema distributivo, y cómo hacerlo de formas distintas para llegar a decisiones eficaces. Estas estrategias de interacción (Inteligencia Interactiva) requieren la habilidad de adaptar estrategias de resolución de problemas a las restricciones y oportunidades de entornos concretos (Sternberg y Wagner, 1994).</p> <p>. En Kihlstrom y Cantor (2000): Sternberg realiza un estudio en el que pide a sujetos que enumeren los comportamientos que consideran característicos de 1) la Inteligencia Académica, 2) la Inteligencia Cotidiana y 3) la Falta de Inteligencia. Comportamientos prototípicos que reflejan competencia social (Inteligencia Social) fueron: aceptar a los demás por lo que son, admitir errores y mostrar interés en el mundo en su conjunto, llegar a tiempo a las citas, demostrar conciencia social, pensar antes de hablar y hacerlo; mostrar curiosidad, no hacer juicios rápidos, hacer juicios justos, evaluar bien la relevancia de la información sobre un problema en cuestión, ser sensible a las necesidades y deseos de otras personas, ser franco y honesto con uno mismo y con los demás, y mostrar interés por el entorno inmediato. Curiosamente cuando realiza esta misma pregunta a expertos en inteligencia estas dimensiones no emergen. Lo que aparecen son dimensiones centradas en la inteligencia verbal y capacidad de resolución de problemas. Las competencias sociales emergen expresamente solo cuando tienen que calificar a la persona ideal "prácticamente inteligente".</p>
	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA INCONSCIENTE</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI</p> <p>(sigue)</p>	<p>Guy Claxton (95) Actualidad Británico Psicólogo del Aprendizaje Universidades de Bristol y Winchester</p>	<p>En Claxton 1998:</p> <p>. Estudia la intuición desde la perspectiva cognitiva y habla de Inteligencia Inconsciente que relaciona con la creatividad y la capacidad de aprendizaje.</p> <p>. Describe los mecanismos involucrados en las corazonadas y los <i>insights</i>.</p> <p>. Nombra a Damasio que considera que las elecciones en la fase de "corazonada" y sus correlatos fisiológicos, lejos de ser una forma difusa inferior de saber, siguen siendo la base funcional para elegir incluso después de una comprensión consciente. (.....)</p> <p>. Apunta que aprender intuitivamente, puede ser un proceso superior, a aprender mediante un proceso cognitivo consciente racional de solución de problemas.</p> <p>. Nombra a Lewicki que demuestra en laboratorio esta superioridad no consciente, "no intelectual" a la hora de aprender en situaciones que encarnan complejos patrones de contingencia (.....)</p> <p>. Berry y Broadbent han demostrado que el aprendizaje intuitivo se ve favorecido cuando estos patrones de problemas tiene que simplificarse en tales situaciones comenzando por lo más plausible. Es precisamente cuando las premisas son de hecho infundadas, cuando la estrategia de atención abierta que ocurre cuando interactúa con el sistema, demuestra su valía.</p> <p>. Coulson (1995) obtiene datos preliminares que sugieren que el aprendizaje implícito requiere la capacidad para tolerar un estado temporal de confusión inicial, y que las situaciones complejas y</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA INCONSCIENTE</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI (sigue)</p>	<p>Obra: <i>Knowing without knowing why. Investigating human intuition</i> (1998)</p> <p><i>The learning power approach, Teaching Learners to Teach Themselves</i> (2018).</p> <p><i>Powering up children, The Learning Power Approach to Primary Teaching</i> (2018).</p> <p>Guy Claxton (95) Actualidad (sigue)</p>	<p>contraintuitivas se dominan mejor si este estado de confusión se afronta habiendo renunciado al intento de generar y aferrarse a la hipótesis inducida conscientemente.</p> <p>. Mientras Masters (1992) ha demostrado que las personas que intentan recurrir a la racionalidad consciente cuando están estresados muestran mayor decrementos en el desempeño que aquellos que persisten en operar intuitivamente (similar al fenómeno que los deportistas llaman "asfixia" o un ataque de "los yips").</p> <p>. La ciencia cognitiva está en camino para resucitar la idea del 'Inteligente Inconsciente "y junto con esta, la facultad de intuición.</p> <p>. Apunta la necesidad de llegar a un "reequilibrio" en la teoría popular dominante sobre la mente basada en el modelo cartesiano con fuerte y formal tradición académica a una forma más poderosa de cognición, relacionada con la resolución de problemas y la toma de decisiones, donde se produzca una sutil interacción entre claridad y confusión, la incubación y elaboración, cuyo valor ha sido reconocido por siglos por artistas creativos y científicos por igual.</p> <p>. Desde su perspectiva esta tendencia, podría estar surgiendo (a finales de los 90) en un campo extendido relacionado con áreas de cognición social, cuyas implicaciones para educación, el aprendizaje y el management podrían ser enormes. (Claxton, 1998).</p>
<p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA DE ENJAMBRE</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI (sigue)</p>	<p>Paul R Sparrow (96) Actualidad Británico Universidad de Lancaster</p> <p>Obra: <i>Handbook of International Human Resource Management Integrating People, Process, and Context</i> (2009). <i>Strategic Talent Management</i> (2015).</p>	<p>En Sparrow (2002):</p> <p>. Liderazgo, Inteligencia, Talento e Intuición se relacionan.</p> <p>. Apunta que hay trabajos recientes que han comenzado a desenmarañar la naturaleza de la comprensión intuitiva, dirigiendo la atención tanto hacia la capacidad de lograr acceso rápido a estímulos débiles como hacia el papel de esquemas pre-inventivos en el mantenimiento de la flexibilidad en la categorización cognitiva (Claxton,1998).</p> <p>. Hay una necesidad urgente de reconsiderar de forma fundamental lo que significa ser inteligente en una organización moderna y lo que hace falta para ser un iniciador y/o implementador eficaz de cambios estratégicos (Sparrow, 2000).</p> <p>. Debemos plantearnos qué aspecto tiene la inteligencia en las organizaciones modernas y considerar la medida en la que los nuevos estilos de inteligencia y de destrezas cognitivas de apoyo son susceptibles de desarrollarse, y/o si son algo que es mejor seleccionar (o eliminar) de la organización.</p> <p>. Llama la atención respecto al trabajo desarrollado sobre la cognición distribuida. En las organizaciones modernas, la cognición se distribuye a través de distintos grupos de trabajo y sus respectivos dominios de decisión. Puede considerarse que la cognición reside dentro de las organizaciones.</p> <p>. Algunos analistas argumentan que esto puede ocurrir sin la necesidad de un procesamiento de la información complejo y a nivel superior. Por ejemplo, los científicos han aplicado recientemente las herramientas de la teoría de la complejidad, la ciencia de los sistemas complejos, al diseño de modelos empresariales, utilizando la analogía de los insectos sociales y las formas en las que trabajan sin supervisión (Bonabeau y Meyer, 2001).</p> <p>. El trabajo en equipo en este contexto se auto-organiza y coordina en gran medida mediante una variedad de interacciones entre los individuos de la colonia. Estas interacciones podrían ser primitivas, pero</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA DE ENJAMBRE</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI (sigue)</p>	<p>Paul R Sparrow (96) Actualidad (sigue)</p>	<p>tomadas en conjunto pueden solucionar de forma eficaz -y aparentemente inteligente- problemas difíciles. Utilizando reglas sencillas, las hormigas buscan y encuentran las rutas más eficaces hasta las fuentes de alimento a través de una miríada de caminos posibles. A este comportamiento colectivo –que se puede utilizar para optimizar operaciones– se le ha llamado “Inteligencia de Enjambre”.</p> <p>. La etiqueta “cognición distribuida” la han empleado investigadores que estudian la forma en que están representadas estas entidades compartidas (transformaciones de la información) y que después se utilizan para coordinar el trabajo colaborativo.</p> <p>. El mensaje central de esta última área de trabajo es la sugerencia de que cuando se trabaja en entornos en los que la cognición se comparte a través de redes de directivos y tecnologías, hay un cambio respecto a lo que se necesita para ser inteligente. Y lo que es más importante, necesitamos identificar si son las formas concretas de inteligencia, los estilos cognitivos o las estrategias cognitivas lo que mejor predice el rendimiento eficaz.</p> <p>. Los investigadores también distinguen entre estilo cognitivo –un factor que produce un comportamiento constante a través de una amplia variedad de situaciones– e importantes estrategias cognitivas o comportamientos de afrontamiento –que representan las decisiones conscientes adoptadas por un individuo para enfrentarse a una tarea concreta.</p> <p>. Cuando se trabaja en entornos en los que la cognición es distribuida, es posible que una estrategia cognitiva interactiva sea tan importante como el estilo cognitivo subyacente.</p>
	<p>HACIENDO FLORECER NUEVAS INTELIGENCIAS: LA INTELIGENCIA UNIVERSAL</p> <p>Décadas de los 80, 90 del s. XX y comienzos del s. XXI (sigue)</p>	<p>Shane Legg (97) Actualidad</p> <p>y</p> <p>Marcus Hutter (98) Actualidad</p> <p>Obra: Legg S. y Hutter M. (2008). <i>Universal Intelligence: A Definition of Machine Intelligence.</i></p>	<p>. Consideran que la mayoría de las distintas concepciones de inteligencia comparten las siguientes características clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La inteligencia es una propiedad de un agente (agent) • El agente (agent) interactúa con un entorno externo. • Tiene que ver con la capacidad para lograr el éxito con respecto a alguna meta. • El agente (agent) no conoce completamente el medio ambiente. <p>La última característica implica que el agente debe ser capaz de aprender y adaptarse a situaciones desconocidas entornos en base a la experiencia. De ahí que ofrezcan una definición informal de inteligencia como la capacidad general de un agente para lograr objetivos en una amplia gama de entornos.</p> <p>. Hablan de Inteligencia Universal (Universal Intelligence).</p>
		<p>Carol S. Dweck (99) (1946- Actualidad) Estadounidense</p>	<p>. No intenta definir la inteligencia. Su investigación se centra en cómo las auto-teorías implícitas (creencias sobre uno mismo) de las personas sobre su inteligencia pueden afectar su comportamiento. Identifica dos teorías implícitas de inteligencia: los estudiantes que tienen mentalidad fija (teoría de "entidad" ven su inteligencia como una característica interna inmutable). Los estudiantes con una mentalidad de crecimiento (teoría "incremental" creen que su inteligencia es maleable y se puede aumentar a través del esfuerzo).</p>

	<p>Psicóloga</p> <p>Universidades de Standford, Columbia, Harvard (entre otras)</p> <p>Obra: <i>Mindset: The New Psychology of Success (2006)</i>. <i>Mindset: How you can fulfill your potential (2012)</i>.</p> <p>Carol S. Dweck (99) (1946- Actualidad) (sigue)</p>	<p>. Demuestra cómo las creencias implícitas de los estudiantes sobre la naturaleza de la inteligencia tienen un impacto significativo en la forma en que abordan las tareas intelectuales desafiantes: los estudiantes que ven su inteligencia como una característica interna inmutable tienden a eludir los desafíos académicos, mientras que los estudiantes que creen que su inteligencia se puede aumentar mediante el esfuerzo y la persistencia los buscan (Dweck, 1999b; Dweck, Chiu y Hong, 1995; Dweck y Leggett, 1988).</p>
<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p> <p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>John Robert Anderson (100) (1947- Actualidad) Estadounidense de origen Canadiense</p> <p>Psicólogo</p> <p>Universidades de Yale y Carnegie Mellon</p> <p>Obra: <i>Cognitive psychology and its implications (1980)</i>. <i>How can the human mind occur in the physical universe? (2007)</i>.</p>	<p>. Desarrolla el modelo de Arquitectura Cognitiva, ACT-R (Control Adaptativo del Pensamiento - Racional), una teoría relacionada principalmente con estructura de memoria.</p> <p>. También es pionero en la investigación sobre sistemas inteligentes de tutoría (ITS), sistemas informáticos que proporcionan instrucción o retroalimentación inmediata y personalizada a los alumnos</p> <p>. Sus estudios se centraron en las etapas cognitivas por las que pasaban los individuos mientras resolvía problemas matemáticos.</p> <p>. Estas etapas incluyeron: 1) codificación, 2) planificación, 3) resolución y 4) respuesta.</p> <p>. El estudio determinó cuánto tiempo pasaron los participantes en cada etapa de resolución.</p> <p>. ACT (Control Adaptativo del Pensamiento) es una arquitectura cognitiva basada en el supuesto de un Teoría Unificada de la Mente. El objetivo de esta teoría cognitiva es explicar la manera en que funciona la cognición humana y cuáles son las estructuras y procesos de la memoria, el pensamiento, la resolución de problemas y el lenguaje.</p> <p>. El núcleo de ACT es un sistema de producción con un patrón de coincidencia que funciona en módulos de memoria y motor perceptivo a través de buffers (espacios de memoria donde se almacenan datos de forma temporal).</p> <p>. La versión actual del control adaptativo del pensamiento (ACT-R) se basa en el principio de racionalidad de la mente humana.</p> <p>. Las simulaciones con ACT-R permiten predecir medidas típicas en experimentos psicológicos como latencia (tiempo para realizar una tarea), la precisión (respuestas correctas frente a falsas) y datos neurológicos (p. ej., datos FMRI).</p> <p>. En otro estudio, trató de examinar la hipótesis de descomposición, la forma en que las tareas complejas se pueden dividir en un conjunto de componentes de procesamiento de información. Utilizó un modelo cognitivo que predijo patrones de comportamiento y activación para regiones específicas en el cerebro.</p> <p>. Desarrolla los sistemas inteligentes de tutoría que se centran en los procesos neuronales de los estudiantes mientras resuelven ecuaciones o pruebas algebraicas.</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p>	<p>Dean Keith Simonton (101) (1948- Actualidad) Estadounidense Psicólogo Universidad de Stanford, Harverd, Illinois (entre otras)</p> <p>MODELO CONTEXTUAL DE INTELIGENCIA</p> <p>Obra: Orígenes del genio: perspectivas darwinianas sobre la creatividad. (1999). <i>The Wiley Handbook of Genius</i> (2014).</p>	<p>. "Mi visión de la inteligencia es básicamente darwiniana. Se basa en una especie de antigua noción funcionalista que se remonta a Francis Galton, que dice que hay un cierto conjunto de capacidades cognitivas que permiten a un individuo adaptarse y prosperar en cualquier momento en el entorno en el que se encuentran, y esas capacidades cognitivas incluyen cosas como la memoria y la recuperación, y la resolución de problemas, etc. Hay un grupo de habilidades cognitivas que conducen a una adaptación exitosa a una amplia gama de entornos (Simonton, comunicación personal, 5 de julio, 2003)".</p> <p>. Aunque al menos un coeficiente intelectual moderadamente alto es importante para el logro de la eminencia, los análisis estadísticos demuestran que la inteligencia representa solo alrededor del 4 al 5% de la variación en las medidas de eminencia cultural. Los factores de desarrollo, motivación y Personalidad parecen ser mucho más importantes (Simonton, 1999a; Simonton, comunicación personal, 5 de julio de 2003).</p> <p>. La relación entre el coeficiente intelectual y la influencia persuasiva sobre otros miembros del grupo puede caer más allá de un coeficiente intelectual de aproximadamente 120. Las personas que son muy inteligentes pueden ser menos comprensibles para otros miembros del grupo, y esto podría tener un impacto negativo en su capacidad para influir en los que les rodean (Simonton, 1999a).</p> <p>. El nivel de inteligencia afecta la creatividad cotidiana, como la que implica la resolución de problemas, pero las personas con una inteligencia muy alta no necesariamente demuestran el tipo de creatividad que causará impresión en la sociedad en general (Simonton, 1999a).</p>
<p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p>Stephen J. Ceci (102) Estadounidense Psicólogo Actualidad</p> <p>MODEL COMPLEJO Y CONTEXTUAL DE INTELIGENCIA</p> <p>Obra: <i>On Intelligence- A Biological Treatise on Intellectual Development</i> (1996). <i>On intelligence more or less: A bio-ecological treatise on intellectual development</i> (1990)</p>	<p>. Formula la Teoría Biológica (1990): las concepciones tradicionales de la inteligencia ignoran el papel de la sociedad en la formación de la inteligencia y subestimaron la inteligencia de las sociedades no occidentales.</p> <p>. Propone el marco "bioecológico" de las diferencias individuales en el desarrollo.</p> <p>. Su enfoque principal esta en las interpretaciones alternativas de los fenómenos que surgen cuando supuestos implícitos de los investigadores de inteligencia fueron un desafío.</p> <p>. Estudia el "contextualismo".</p> <p>. Encuentra cambios bastante sustanciales en la forma en que las personas resuelven problemas en función de su familiaridad con el tipo de problema, su concreción y su nivel de motivación para resolverlo.</p> <p>. La complejidad mental que los sujetos exhiben al resolver problemas dependía de aspectos del contexto tanto o más que de sus coeficientes de inteligencia.</p> <p>. La naturaleza del contexto: 1) las coordenadas físicas, 2) históricas y 3) sociales en las que se desarrollaba la cognición, 4) el conocimiento de fondo relevante que los individuos traen consigo a la prueba, 5) la situación y 6) el valor de logro que atribuyen al desempeño exitoso, influyen sustancialmente en el rendimiento intelectual.</p>
	<p>Robert Serpell (103) Británico Zambiano (1944 - Actualidad) Psicólogo Universidad de Zambia</p> <p>Obra: <i>Intelligence and culture. In R. J. Sternberg (Ed), The Handbook of Intelligence (2000). Social responsibility as a dimension of intelligence, and as an educational goal: insights from programmatic research in an African society. Child Development Perspectives 5, 126 – 133</i></p>	<p>Lleva a cabo cuatro décadas de investigación con múltiples métodos en Zambia.</p> <p>. El enfoque principal fue un estudio cultural de las ideas indígenas en una comunidad rural Chewa en el este de Zambia.</p> <p>. Concluyó que dentro de esa cultura, la inteligencia de los niños se interpreta como una amalgama de agilidad cognitiva y responsabilidad social (Srivastava (2019)).</p>

<p>8. LOS ESFUERZOS ACTUALES 2ª mitad del s. XX y s. XXI</p>	<p style="text-align: center;">Suchitra Srivastava (104) India Actualidad</p> <p style="text-align: center;">Master de tecnología (profesora de departamento de Management Studies)</p> <p style="text-align: center;">Universidad: Jagannath International Management School (Vasant Kunj, Nueva Deli).</p> <p style="text-align: center;">Obra: Srivastava ,A.K. y Mishra, G. <i>Rethinking Intelligence: Conceptualising Human Competence in Cultural Context</i> (2007).</p>	<p>. Junto a Mishra (2007) han identificado el concepto y significado de inteligencia de acuerdo con Suktis (aforismo, máxima, epigrama o apoftegmas), los proverbios hindúes y las opiniones de la gente común en diferentes partes de la India.</p> <p>. El resultado es un concepto multifacético de inteligencia compuesto por competencia cognitiva, competencia social, capacidad empresarial y competencia emocional.</p> <p>. El Bhagavat Gita (importante texto sagrado hinduista) demuestra que la inteligencia no es un concepto abstracto. Es la respuesta de la persona en términos de acción apropiada según lo demande la situación.</p> <p>. Es necesario enfatizar que el concepto indio de inteligencia es contextual.</p> <p>. Considera que se pueden agrupar los 3 elementos más presentes en la revisión que realiza sobre inteligencia: (1) velocidad y precisión, (2) número de alternativas y (3) capacidad para trabajar en equipo.</p> <p>. Destaca que el éxito y la felicidad del individuo dependen de estos tres pilares.</p> <p>. Considera que una evaluación de la inteligencia debe tener en cuenta estos tres factores y contar con mecanismos para evaluarlos en contextos culturales específicos.</p>
<p>RECORDANDO, INTEGRANDO, CONTEXTUALIZANDO Y CO-CREANDO EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA PARA SER HUMANOS (sigue)</p>	<p style="text-align: center;">Alexander D. Wissner-Gross (105) Actualidad Estadounidense</p> <p style="text-align: center;">Físico</p> <p style="text-align: center;">Universidad: Investigador en Harvard y MIT https://www.alexwg.org</p> <p style="text-align: center;">Obra: “Intelligence as a property,” <i>This Idea Must Die: Scientific Theories That Are Blocking Progress</i>, 277 (ed. J. Brockman, HarperCollins, 2015). “Causal entropic forces,” <i>Phys. Rev. Lett.</i> 110, 168702 (2013).</p>	<p>. Científico informático galardonado, inventor, emprendedor, inversor y autor que define la inteligencia de una manera novedosa con la ayuda de una ecuación matemática: $F=T \cdot \nabla S\tau$</p> <p>. Ha expresado el comportamiento inteligente puro en cada situación de la siguiente manera: La inteligencia es la fuerza F que actúa en el espacio de acciones posibles que trata de incrementar (o maximizar) el número de opciones Sτ (una cantidad a la que se refiere como la entropía- pérdida natural de orden de un sistema) que tendremos en el tiempo futuro τ. Aquí, T es un coeficiente no especificado, muy parecido al propio τ.</p> <p>. La ecuación encarna un principio filosófico: Afirmar que la inteligencia es el comportamiento motivado por la necesidad de mantener abiertas todas las opciones posibles para intentar alcanzar estados que maximicen la libertad para actuar.</p> <p>. En términos técnicos, si construyes un sistema que mueva su estado en la dirección de la fuerza entrópica causal, el sistema se moverá hacia un estado que maximice la entropía (donde, la entropía causal es una ruta integral de la probabilidad de que un sistema evolucione desde su estado actual a nuevos estados).</p> <p>. Podemos interpretar que la fuerza entrópica causal o la inteligencia hace que el sistema evolucione hacia el estado con muchos estados futuros altamente probables.</p>

ANEXO II. VERSIONES PRELIMINARES Y VERSIÓN INGLESA DEL INVENTARIO DE INTELIGENCIA ENERGÉTICA

ANEXO II.1. Tabla 30. Versión 1: español 111 ítems (IEN-111)

DIMENSIÓN	N	ITEM
INTELIGENCIA CORPORAL Y DE MOVIMIENTO (22 ítems)	1	Quiero mi cuerpo
	2	Cuido mi cuerpo
	3	Visito especialistas cuando siento dolor
	4	Sé dar respuesta con acciones adecuadas a los mensajes que mi cuerpo me envía
	5	Me dedico tiempo a mi mismo/a
	6	He experimentado que mi lenguaje corporal influye en el impacto que tengo en los demás y en las situaciones que promuevo
	7	Utilizo mis gestos faciales para lograr mejor comunicación
	8	Utilizo mis manos para reforzar el mensaje que deseo transmitir
	9	Utilizo la respiración como herramienta útil para auto-regularme
	10	Utilizo la relajación como herramienta útil para auto-regularme
	11	Utilizo el movimiento de forma consciente (bailo, camino, hago deporte, salto...) como herramienta útil para auto-regularme
	12	Utilizo mi disposición corporal (poner mi cuerpo hacia delante, hacia atrás, más abierto, más cerrado) para lograr mejor comunicación con los demás
	13	Utilizo el movimiento de forma consciente (baile, paseos, cambios de postura, cambios de posición, deporte...) como herramienta útil para auto-regular los sistemas (grupos de personas) en los que me relaciono
	14	Conozco los patrones gestuales, respiratorios y corporales de la alegría
	15	Conozco los patrones gestuales, respiratorios y corporales de la tristeza
	16	Conozco los patrones gestuales, respiratorios y corporales de la ira
	17	Conozco los patrones gestuales, respiratorios y corporales del miedo
	18	Conozco los patrones gestuales, respiratorios y corporales de la pasión
	19	Conozco los patrones gestuales, respiratorios y corporales de la ternura
	20	Utilizo conscientemente mi mirada para generar entornos de relación armónicos
	21	Utilizo conscientemente mi lenguaje corporal para comunicarme mejor
	22	Utilizo conscientemente mi lenguaje corporal para favorecer entornos de trabajo enriquecedores

DIMENSIÓN	N	ITEM
INTELIGENCIA EMOCIONAL (22 ítems)	23	Identifico las emociones que me impulsan
	24	Identifico las emociones que me paralizan
	25	Sé regular las emociones que me impulsan
	26	He experimentado que las emociones generan realidad (con ellas influyo en el ambiente que se crea y la facilidad-dificultad de la comunicación)
	27	Creo que las emociones "positivas" (las que me gusta más sentir) son un elemento energético esencial para lograr objetivos
	28	Creo que las emociones "negativas" (las que menos me gusta sentir) tienen un para qué importante en mi vida y en mi desarrollo como ser pleno
	29	He experimentado que las emociones "negativas" son un buen signo de que algo tengo que cambiar-regular (en mi mismo, en mi entorno o/y en las relaciones que vivo)
	30	Adapto mis emociones adecuadamente a las circunstancias
	31	Sé regular las emociones que me paralizan
	32	Sé regular mi miedo
	33	Sé regular mi alegría
	34	Sé regular mi pasión
	35	Sé regular mi tristeza
	36	Sé regular mi ira
	37	Sé regular mi ternura
	38	Utilizo mis emociones para crear espacios constructivos y colaborativos
	39	Sé regular mis emociones en pro de la consecución de los objetivos del grupo al que pertenezco (pareja, familia, amigos, equipo de trabajo...) manteniendo mi equilibrio interior
	40	Ejerzo la empatía (ver las cosas como el otro las está viendo y hacerme cargo de sus sentimientos al ver desde ahí la realidad) con frecuencia
	41	Ejerzo la asertividad (decir lo que siento-pienso de forma adecuada) con frecuencia
	42	Sé el valor que tiene lo emocional en el desarrollo de las personas
	43	Sé el valor que tiene lo emocional en el desarrollo de los grupos
	44	Sé el valor que tiene lo emocional en el desarrollo de los equipos

DIMENSIÓN	N	ITEM
INTELIGENCIA LINGÜÍSTICO-CONCEPTUAL (22 ítems)	45	Cuido mis diálogos internos (pensamientos) para que generen en mi la energía que necesito para progresar y crear espacios de relaciones constructivas
	46	Cuido mi forma de hablar para contribuir a generar la energía necesaria para progresar colectivamente
	47	Practico un lenguaje generador de la realidad que deseo fomentar
	48	Me hablo a mi mismo con respeto
	49	Soy consciente de que mis juicios previos pueden entorpecerme el ver aspectos de la realidad que observo
	50	Soy consciente de que mis juicios dicen más de mi mismo que de la realidad que enjuicio
	51	Acepto de buen grado las opiniones de otros sobre mí y mi comportamiento como fuente de enriquecimiento
	52	Cuido el cómo y el cuándo ofrezco mis puntos de vista, consciente de que mis juicios y opiniones influyen en el ambiente y la realidad que genero
	53	Conozco el valor del silencio y lo utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	54	Conozco el valor del tono de voz y lo utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	55	Conozco el valor del ritmo de locución y lo utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	56	Sé distinguir palabras que favorecen el diálogo de aquellas que lo dificultan
	57	Conozco el valor de la escucha y la utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	58	Conozco el valor de las preguntas y las utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	59	Estoy convencido de que el pensamiento influye de manera decisiva en el ambiente y las situaciones que creamos
	60	Soy consciente de que mis juicios negativos entorpecen mi capacidad para percibir las infinitas perspectivas que ofrece la realidad
	61	Sé usar mi pensamiento como herramienta útil para cumplir los objetivos que me marco
	62	Sé usar mi lenguaje como herramienta útil para cumplir los objetivos que me marco
	63	Sé hacer peticiones
	64	Asumo la responsabilidad sobre mis declaraciones (lo que digo, prometo o me comprometo a hacer).
	65	Hablo a los demás con respeto
	66	Utilizo mi lenguaje para crecer como persona y como profesional (esto último en el caso que aplique)

DIMENSIÓN	N	ITEM
INTELIGENCIA TRANSITIVO-RELACIONAL-SISTÉMICO-ESPIRITUAL (22 ítems)	67	Sé cuales son mis cualidades esenciales (esas que muestro cuando estoy conectado a la mejor versión de mi mismo)
	68	Tengo un propósito de vida claro que guía mis acciones y da sentido a mi vida
	69	He experimentado como el saber el para qué de mi vida (mi propósito de vida) me hace más feliz
	70	He experimentado como el saber el para qué de mi vida me empodera, me hace más capaz
	71	Doy gracias con frecuencia por todo lo que tengo
	72	Siento que mi vida tiene sentido (que formo parte de sistemas que son más grandes que yo y que tengo una función en cada uno de ellos que va más allá de mi mismo)
	73	Experimento que estimarme y cuidarme a mi mismo/a, me hace más capaz de querer y estimar a otros /as.
	74	Sé cómo regular mi dimensión transitiva para alcanzar equilibrio (equilibrar lo mío y lo de los demás, lo mío y lo del entorno en el vivo, equilibrar el dar y el tomar y recibir)
	75	Vivo en equilibrio entre mi realización personal y mi realización como miembro de las comunidades a las que pertenezco
	76	Vivo una vida plena (en armonía y paz)
	77	Acepto que hay partes de mi comportamiento que no son conscientes y por ello valoro el punto de vista de otros para enriquecer mi visión de las cosas en general y de mi mismo en particular
	78	Soy capaz de mantener una escucha profunda y respetuosa cuando lo que dice el otro no coincide con lo mío
	79	Sé que si quiero que algo cambie lo primero es cambiar yo (ejem: que si busco armonía-equilibrio, lo primero es armonizarme - equilibrarme yo)
	80	Suelo cuestionarme: "¿Cuál será mi aprendizaje?" cuando las cosas no salen como yo quiero
	81	Sé que existen unos órdenes sistémicos que, si se guardan, se favorece la armonía en los grupos y equipos
	82	Seguir mi propósito de vida me ha permitido armonizar todas las facetas que conforman mi vida
	83	Sé que cuanto más me conozca a mi mismo mejor serviré a objetivos colectivos
	84	Pongo mi dimensión sistémica-relacional al servicio de objetivos colectivos que van más allá de mis propios intereses particulares
	85	Utilizo de manera consciente amor, pertenencia, prevalencia y equidad para lograr sistemas más armónicos
	86	Coincido con: "Cada objeto existente puede ser percibido de infinitas formas posibles, todas ellas reales"
	87	Sé que mis sentidos se ven influidos por aquello que percibo
	88	Sé que los objetos que percibo se ven influidos por mí como observador

DIMENSIÓN	N	ITEM
CONSCIENCIA ENERGÉTICA (23 ítems)	89	Identifico energía/s dentro de mi mismo
	90	Identifico energía/s fuera de mi mismo
	91	Distingo la naturaleza (capacitante o limitante) de estas energías
	92	Utilizo conscientemente esta información (la que me viene de las energías que identifico dentro y fuera de mí) para conseguir objetivos individuales y colectivos
	93	Utilizo la energía generada por mis estados de fluidez (sensación de plenitud, armonía y equilibrio) para alcanzar mis objetivos
	94	Identifico y utilizo las fuentes de las que obtengo energía (ya estén dentro de mi como fuera de mí)
	95	Tengo facilidad para conectarme con las personas que me rodean
	96	Tengo facilidad para conectarme con los animales y la naturaleza
	97	Vivo con frecuencia estados de fluidez (o de "experiencia óptima" en los que la energía psíquica fluye sin esfuerzo, no tengo preocupaciones ni razones para cuestionarme mi propia capacidad, en los que soy consciente de que "lo estoy haciendo bien")
	98	Cuando vivo estados de fluidez supero fácilmente las dificultades
	99	Cuando vivo estados de fluidez soy más eficaz; alcanzo más fácilmente aquello que deseo
	100	Cuando vivo estados de fluidez soy más creativo/a.
	101	Coincido con: "Dónde pongo el foco, pongo la energía"
	102	Sé que si yo me encuentro en coherencia cardiaca (sintonía entre mi pensamiento y mi corazón) es más probable que cree campos armónicos de relación
	103	He experimentado que cuando en un equipo estamos en sintonía (coherencia cardiaca) se incrementa nuestro espíritu de equipo y somos más eficaces
	105	He experimentado cómo tener metas claras y precisas me permite alcanzar más fácilmente mis objetivos
	105	He experimentado cómo recibir feed-back (retroalimentación: la visión de otros sobre mi forma de progresar) me permite alcanzar más fácilmente mis objetivos
	106	Demuestro apertura ante aquello que todavía no tiene explicación científica
	107	Sé que la ciencia es una forma de saber
	108	Sé que la espiritualidad es una forma de saber
	109	Sé que la corporalidad es una forma de saber
	110	Sé que la emocionalidad es una forma de saber
	111	Creo que el saber no tiene límites



ANEXO II. 2. Tabla 31. Versión 2: español 55 ítems (IEN-55)(no validada por el momento).

FACTOR	Nº	ITEM
INTELIGENCIA CORPORAL (11 ítems)	1	Sé dar respuesta con acciones adecuadas a los mensajes que mi cuerpo me envía
	2	He experimentado que mi lenguaje corporal influye en el impacto que tengo en los demás y en las situaciones que promuevo
	3	Utilizo la respiración como herramienta útil para auto-regularme
	4	Utilizo la relajación como herramienta útil para auto-regularme
	5	Utilizo el movimiento de forma consciente (bailo, camino, hago deporte, salto...) como herramienta útil para auto-regularme
	6	Utilizo mi disposición corporal (poner mi cuerpo hacia delante, hacia atrás, más abierto, más cerrado) para lograr mejor comunicación con los demás
	7	Utilizo conscientemente mi lenguaje corporal para comunicarme mejor
	8	Cuido mi cuerpo
	9	Utilizo mis (manos) gestos para reforzar el mensaje que deseo transmitir
	10	Utilizo conscientemente mi mirada para generar entornos de relación armónicos
	11	Utilizo conscientemente mi lenguaje corporal para favorece entornos de trabajo enriquecedores
INTELIGENCIA EMOCIONAL (11 ítems)	12	Identifico las emociones que me impulsan
	13	Identifico las emociones que me paralizan
	14	Sé regular las emociones que me impulsan
	15	Adapto mis emociones adecuadamente a las circunstancias
	16	Sé regular las emociones que me paralizan
	17	Utilizo mis emociones para crear ambientes constructivos y colaborativos
	18	Ejercicio la empatía (ver las cosas como el otro las está viendo y hacerme cargo de sus sentimientos al ver desde ahí la realidad)
	19	Ejercicio la asertividad (decir lo que siento-pienso de forma adecuada)
	20	Sé regular mis emociones en pro de la consecución de los objetivos del grupo al que pertenezco manteniendo mi equilibrio interior
	21	Sé el valor que tiene lo emocional en el desarrollo de las personas
	22	Sé el valor que tiene lo emocional en el desarrollo de los equipos
INTELIGENCIA LINGÜÍSTICO-CONCEPTUAL (11 ítems)	23	Practico un lenguaje generador de la realidad que deseo fomentar
	24	Cuido el cómo y el cuándo ofrezco mis puntos de vista, consciente de que mis juicios influyen en el ambiente y la realidad que genero
	25	Conozco el valor de la escucha y la utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	26	Conozco el valor de las preguntas y las utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	27	Sé usar mi pensamiento como herramienta útil para cumplir los objetivos que me marco
	28	Sé usar mi lenguaje como herramienta útil para cumplir los objetivos que me marco
	29	Sé hacer peticiones
	30	Conozco el valor del silencio y lo utilizo como herramienta de comunicación eficaz
	31	Hablo a los demás con respeto
	32	Acepto de buen grado las opiniones de otros sobre mí y mi comportamiento como fuente de enriquecimiento
	33	Estoy convencido de que el pensamiento influye de manera decisiva en el ambiente y las situaciones que creamos

FACTOR	Nº	ITEM
INTELIGENCIA TRANSITIVO ESPIRITUAL (11 items)	34	Tengo un propósito de vida claro que guía mis acciones y da sentido a mi vida
	35	He experimentado como el saber el para qué de mi vida (mi propósito de vida) me hace más feliz
	36	He experimentado como el saber el para qué de mi vida me empodera, me hace más capaz
	37	Vivo una vida plena (en armonía y paz)
	38	Sé que si quiero que algo cambie lo primero es cambiar yo (ejem: que si busco armonía-equilibrio, lo primero es armonizarme - equilibrarme yo)
	39	Seguir mi propósito de vida me ha permitido armonizar todas las facetas que conforman mi vida
	40	Sé que cuanto más me conozca a mi mismo mejor serviré a objetivos colectivos
	41	Siento que mi vida tiene sentido
	42	Doy gracias con frecuencia por todo lo que tengo
	43	Vivo en equilibrio entre mi realización personal y mi realización como miembro de las comunidades a las que pertenezco
	44	Pongo mi dimensión social al servicio de objetivos colectivos que van más allá de mis propios intereses
CONSCIENCIA ENERGÉTICA (11 items)	45	Identifico energía/s dentro de mi mismo/a
	46	Identifico energía/s fuera de mi mismo/a
	47	Distingo la naturaleza (capacitante o limitante) de estas energías
	48	Utilizo conscientemente esta información (la que me viene de las energías que identifico dentro y fuera de mí) para conseguir objetivos individuales y colectivos
	49	Utilizo la energía generada por mis estados de fluidez (sensación de plenitud, armonía y equilibrio) para alcanzar mis objetivos
	50	Identifico y utilizo las fuentes de las que obtengo energía (ya estén dentro de mi como fuera de mí)
	51	Vivo con frecuencia estados de fluidez (o de "experiencia óptima" en los que la energía psíquica fluye sin esfuerzo, no tengo preocupaciones ni razones para cuestionarme mi propia capacidad, en los que soy consciente de que "lo estoy haciendo bien")
	52	Cuando vivo estados de fluidez supero fácilmente las dificultades
	53	Cuando vivo estados de fluidez soy más eficaz; alcanzo más fácilmente aquello que deseo
	54	Cuando vivo estados de fluidez soy más creativo/a
	55	He experimentado cómo recibir feed-back (retroalimentación: la visión de otros sobre mi forma de progresar) me permite alcanzar más fácilmente mis objetivos

ANEXO II.3. Tabla 32. Versión inglesa 39 items (ENII-39) Energetic Intelligence Inventory

You will be presented with a series of statements that refer to questions of a general nature relating to your way of speaking, thinking, feeling, relating, etc. Evaluate the statements indicating their degree of agreement or disagreement:

1 Strongly disagree	2 Disagree	3 Neither agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly agree
------------------------	---------------	---------------------------------	------------	---------------------

ieg_1	I know how to respond to the messages my body sends to me with appropriate actions	1	2	3	4	5
ieg_2	I have experienced that my body language influences the impact I have on others and the situations I promote	1	2	3	4	5
ieg_3	I use my breathing as a useful tool of self-regulation	1	2	3	4	5
ieg_4	I use relaxation as a useful tool of self-regulation	1	2	3	4	5
ieg_5	I consciously use movement (I dance, walk, play sports, jump ...) as a useful tool of self-regulation	1	2	3	4	5
ieg_6	I use my body disposition (put my body forward, backward, more open, more closed) to achieve better communication with others	1	2	3	4	5
ieg_7	I consciously use my body language to communicate better	1	2	3	4	5
ieg_8	I identify the emotions that drive me	1	2	3	4	5
ieg_9	I identify the emotions that paralyze me	1	2	3	4	5
ieg_10	I know how to regulate the emotions that drive me	1	2	3	4	5
ieg_11	I know how to regulate the emotions that paralyze me	1	2	3	4	5
ieg_12	I use my emotions to create constructive and collaborative environments	1	2	3	4	5
ieg_13	I exercise empathy (see things as the other is seeing them and take charge of their feelings when seeing reality from their point of view)	1	2	3	4	5
ieg_14	I exercise assertiveness (say what I feel-I think appropriately)	1	2	3	4	5
ieg_15	When I speak, I choose words that create the reality I want to generate	1	2	3	4	5
ieg_16	I take care of the how and when I offer my points of view, aware that my judgments influence the environment and the reality that I generate	1	2	3	4	5
ieg_17	I know the value of listening and I use it as an effective communication tool	1	2	3	4	5
ieg_18	I know the value of the questions and I use it as an effective communication tool	1	2	3	4	5
ieg_19	I know how to use my thinking as a useful tool to meet my objectives	1	2	3	4	5
ieg_20	I know how to use my language as a useful tool to meet goals that I set	1	2	3	4	5
ieg_21	I know how to make requests	1	2	3	4	5
ieg_22	I have a clear life purpose that guides my actions and gives meaning to my life	1	2	3	4	5
ieg_23	I have experienced how to know my life purpose makes me happier	1	2	3	4	5
ieg_24	I have experienced how knowing my life purpose makes me more capable, empowers me	1	2	3	4	5
ieg_25	I live a full life (in harmony and peace)	1	2	3	4	5
ieg_26	I know that if I want something to change, the first step is to change myself (ahem: if I look for harmony-balance, the first thing is to harmonize-balance myself)	1	2	3	4	5
ieg_27	Following my life purpose has allowed me to harmonize all the facets that make up my life	1	2	3	4	5
ieg_28	I know that the more I know myself, the better I will serve collective goals	1	2	3	4	5
ieg_29	I identify energy or energies within myself	1	2	3	4	5
ieg_30	I identify energy or energies outside of myself	1	2	3	4	5
ieg_31	I distinguish the nature (capacitating or limiting) of these energies	1	2	3	4	5
ieg_32	I consciously use this information (which comes from the energies that I identify inside and outside of me) to achieve individual and collective objectives	1	2	3	4	5
ieg_33	I use the energy generated by my Flow (feeling of fullness, harmony and balance) to achieve my goals	1	2	3	4	5
ieg_34	I identify and use the sources from which I obtain energy (whether they are inside me or outside of me)	1	2	3	4	5
ieg_35	I frequently experience Flow (also called "optimal experience" in which the psychic energy Flows effortlessly, I have no worries or reasons to question my own ability, in which I am aware that "I am doing well")	1	2	3	4	5
ieg_36	When I experience Flow, I easily overcome difficulties	1	2	3	4	5
ieg_37	When I experience Flow, I am more effective; I reach what I want easily	1	2	3	4	5
ieg_38	When I experience Flow, I am more creative	1	2	3	4	5
ieg_39	I have experienced how receiving feed-back allows me to reach my goals easily.	1	2	3	4	5



ANEXO III. VERSIÓN VALIDADA DEL INVENTARIO DE INTELIGENCIA ENERGÉTICA (ESPAÑOL) (IEN-33) Tabla 33

A continuación, se le van a presentar una serie de afirmaciones que se refieren a cuestiones de carácter general relativas a su manera de hablar, pensar, sentir, relacionarse, etc. Valore los enunciados indicando su grado de acuerdo o desacuerdo. Por favor, no se detenga demasiado en las respuestas. Refleje sus primeras apreciaciones. Gracias.

	1 Completamente en desacuerdo	2 Bastante en desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni desacuerdo	4 Bastante de acuerdo	5 Completamente de acuerdo
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					



ANEXO IV. CUADERNILLO DE BATERÍA DE TESTS UTILIZADA EN EL ESTUDIO

En el ejemplar utilizado por los participantes se han omitido los datos de: identidad de la variable a estudiar, nombre de los tests, fechas y autores.

INTRODUCCIONES

El presente cuestionario es parte de una investigación cuya finalidad es definir un constructo, la Inteligencia Energética, que permita a las personas-profesionales vivir una vida más plena, productiva y con mayor sentido.

Le agradecemos su colaboración en pro de la psicología, la ciencia, el progreso social y el bienestar-rendimiento personal y profesional.

A continuación encontrará preguntas sobre sí mismo/a, su trabajo, su estado actual, forma de sentir, actuar, pensar, etc. Le rogamos conteste con franqueza. Cumplimente todos los campos y elija SOLO UNA OPCIÓN en cada uno (aquella que concuerde más con usted). No piense mucho las respuestas; cuánto más espontáneo/a sea, mejor. No existen respuestas correctas o incorrectas. Le rogamos marque la opción que coincida con su respuesta cuando se trate de preguntas cerradas y que añada, con letra clara, la información que se le precise en el caso de las preguntas abiertas. Le llevará entorno a 30 minutos.

Una vez finalice la cumplimentación de su cuestionario recibirá un informe pdf de resultados provisionales sobre sus respuestas y los conceptos investigados.

Muchas gracias por su colaboración.

NOTA: Toda la información será tratada según la normativa vigente relativa a protección de datos (tanto en España como en USA, países en los que se lleva a cabo la recogida de datos).

Para cualquier duda rogamos se ponga en contacto con cualquiera de los investigadores Doña Elena Pérez-Moreiras en: elena.perezmoreiras@estudiants.urv.cat ó eperez-moreiras@gruporh.com, o con el Doctor Don Joan Boada Grau en: joan.boada@urv.cat

PARTE 1.-DATOS PERSONALES / PROFESIONALES

Código: *En caso de no disponer de un código, introduzca un carácter cualquiera.*

Dp 1.-Género: 1.-Hombre 2.-Mujer

Dp 2.-Edad (en años):

Dp 3.-Estado civil:

- 1.- Casado/a o pareja de hecho
- 2.- Soltero/a
- 3.- Divorciado/a o separado/a
- 4.- Viudo/a

Dp 4- Situación laboral-ocupacional (Señalar solamente una opción):

- 1.- Empleado/a
- 2.- Desempleado/a
- 3.- Prejubilado/a o jubilado/a
- 4.- Voluntario/a
- 5.- Estudiante
- 6.- De Baja (especifique motivo):

Dp 5.-Nivel de formación académica (Poner el nivel más alto conseguido):

- 1.- Sin estudios
- 2.- Estudios primarios finalizados
- 3.- Estudios secundarios finalizados
- 4.- Estudios universitarios finalizados
- 5.- Estudios de máster/doctorado finalizados

Dp 6.- Unidad de Negocio-División.....

Dp 7.- Antigüedad en la empresa-institución (en años):.....

Dp 8.- Cargo:

Dp 9.- Número total de profesionales/empleados a su cargo:.....

Dp 10.- Antigüedad en el cargo (en años):.....

Dp 11.- Antigüedad en esta profesión:en años

Dp 12.-Grupo profesional (CIUO) (Señalar solamente una opción):

- 1.-Personal directivo (directores ejecutivos, personal directivo, gerentes, empresarios, políticos y similares)
- 2.-Profesionales, científicos e intelectuales (ingeniería, arquitectura, salud, enseñanza, derecho, ciencias sociales y similares)
- 3.-Técnicos profesionales de nivel medio (ciencias, ingeniería, salud, finanzas, administración, derecho, servicios sociales, información, comunicación y similares)
- 4.-Administrativos (oficinistas, contables y similares)
- 5.-Trabajadores de servicios, vendedores de comercios y mercados (servicios personales, vendedores, cuidados personales, hostelería, peluquería, limpieza, cajeros, expendedores de billetes y similares)
- 6.-Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros.
- 7.-Oficiales y operarios (construcción, pintores, soldadores, chapistas, caldereros, instaladores, montadores, reparadores y similares).
- 8.-Trabajadores no cualificados (peones y ayudantes)
- 9.-Ocupaciones militares y policía (fuerzas armadas y seguridad).

PARTE 2.-DATOS DE LA EMPRESA / ORGANIZACIÓN

De 1.- Sector (Señalar solamente una opción):

- 1.-Banca-entidades financieras o similares.
- 2.-Seguros o similares.
- 3.-Comercio, Transporte y Distribución.
- 4.-Industria.
- 5.-Ingeniería, Construcción, Obra Pública, Energía o similares.
- 6.-Hostelería, Turismo o similares.
- 7.-Sanidad, Farmacéuticas o similares.
- 8.-Organismos Oficiales, Ejército o similares.
- 9.-Cultura, Arte, Educación o similares.
- 10.-Consultoría, Asesoría, Servicios Profesionales o similares.
- 11.-Informática, IT, Software, Tecnología o similares.
- 12.-Otros.

De 2.- ¿Considera que su empresa, división y cargo entran dentro del grupo "Banca Internacional"? ... SI....NO
.....

De 3.-Número aproximado de empleados de su empresa-institución:

De 4.-Facturación anual aproximada (especifique moneda euros o dólares):



De 5.- Ámbito de Actuación de la empresa-institución.

- 1.- Nacional (España o USA)
- 2.- Internacional (resto de países)

De 6.-Desde una perspectiva económica, la situación de la empresa en los últimos 12 meses es:

- 1.--Nada estable
- 2.--Un poco estable
- 3.--Bastante estable
- 4.--Muy estable
- 5.--Totalmente estable

De 7.-¿Cómo califica el ambiente de su departamento?

- 1.--Malo
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Bueno
- 5.--Muy bueno

De 8.-¿Cómo califica el ambiente de su empresa?

- 1.--Malo
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Bueno
- 5.--Muy bueno

De 9.-¿Cómo califica la capacidad de liderazgo de su jefe?

- 1.--Mala
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Buena
- 5.--Muy buena

De 10.-¿Cómo califica el espíritu de equipo que hay en su departamento?

- 1.--Malo
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Bueno
- 5.--Muy bueno

De 11.-¿Cómo califica el espíritu de colaboración que hay en su departamento?

- 1.--Malo
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Bueno
- 5.--Muy bueno

De 12.-¿Cómo califica la actitud de sus compañeros de departamento?

- 1.--Mala
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Buena
- 5.--Muy buena

De 13.-¿Cómo califica su rendimiento?

- 1.--Malo
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Bueno
- 5.--Muy bueno

De 14.-¿Cómo califica su desempeño en la última valoración que le hayan hecho?

- 1.--Malo
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Bueno
- 5.--Muy bueno

De 15.-¿Cómo califica su grado de sintonía con sus compañeros?

- 1.--Mala
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Buena
- 5.--Muy buena

De 16.-¿Cómo califica su grado de sintonía con su jefe?

- 1.--Mala
- 2.--Regular
- 3.--Normal
- 4.--Buena
- 5.--Muy buena

PARTE 3: AUTOEFICACIA (Baessler y Schwarzer, 1996)

No hay respuestas correctas ni incorrectas, ni tampoco respuestas buenas o malas.
 Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.
 Conteste según la escala:

1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 A menudo	4 Casi siempre	
ae 1.-Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga	1	2	3	4
ae 2.-Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	1	2	3	4
ae 3.-Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas	1	2	3	4
ae 4.-Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	1	2	3	4
ae 5.-Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas	1	2	3	4
ae 6.-Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	1	2	3	4
ae 7.-Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	1	2	3	4
ae 8.-Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	1	2	3	4
ae 9.-Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer	1	2	3	4
ae 10.-Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo	1	2	3	4

PARTE 4: ENGAGEMENT - UWES 9 (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo.
 Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma.
 Si nunca se ha sentido así conteste '1', y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días	
en 1.-En mi trabajo me siento lleno de energía	1	2	3	4	5	6	7
en 2.-Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
en 3.-Estoy entusiasmado con mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
en 4.-Mi trabajo me inspira	1	2	3	4	5	6	7
en 5.-Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir al trabajo	1	2	3	4	5	6	7
en 6.-El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1	2	3	4	5	6	7
en 7.-Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
en 8.-Estoy inmerso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
en 9.-Me "dejo llevar" por mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7

PARTE 5: FLOURISHING F8 -FLORECIMIENTO_ (Diener y Biswas-Diener, 2008; Diener et al., 2009)

A continuación encontrará 8 afirmaciones con las cuales usted puede o no estar de acuerdo. Usando la siguiente escala, indique su grado de acuerdo con cada ítem:

1 Completamente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Algo en desacuerdo	4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5 Algo de acuerdo	6 De acuerdo	7 Completamente de acuerdo
-------------------------------------	-----------------------	----------------------------	--	-------------------------	--------------------	----------------------------------

fl 1. Llevo una vida significativa y con propósito	1	2	3	4	5	6	7
fl 2. Mis relaciones sociales me brindan apoyo y son reconfortantes	1	2	3	4	5	6	7
fl 3. Me siento involucrado e interesado en mis actividades cotidianas	1	2	3	4	5	6	7
fl 4. Contribuyo activamente a la felicidad y el bienestar de otros	1	2	3	4	5	6	7
fl 5. Soy competente y capaz en las actividades que son importantes para mí	1	2	3	4	5	6	7
fl 6. Soy una buena persona y vivo una buena vida	1	2	3	4	5	6	7
fl 7. Soy optimista acerca de mi futuro	1	2	3	4	5	6	7
fl 8. La gente me respeta	1	2	3	4	5	6	7

PARTE 6: AUTOESTIMA (Rosenberg 1965)

Por favor, lea y señale el nivel de acuerdo o desacuerdo que tiene con cada una de las frases que aparecen a continuación:

1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Muy de acuerdo
------------------------	--------------------	-----------------	---------------------

au 1.- Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos igual que los demás.	1	2	3	4
au 2.- Me inclino a pensar que, en conjunto, soy un fracasado.	1	2	3	4
au 3.- Creo que tengo varias cualidades buenas.	1	2	3	4
au 4.- Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	1	2	3	4
au 5.- Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso de mí mismo.	1	2	3	4
au 6.- Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.	1	2	3	4
au 7.- En general, estoy satisfecho conmigo mismo.	1	2	3	4
au 8.- Desearía valorarme más.	1	2	3	4
au 9.- A veces me siento realmente inútil.	1	2	3	4
au 10.- A veces pienso que no sirvo para nada	1	2	3	4

PARTE 7: SATISFACCIÓN CON LA VIDA _SWLS (Diener et al., 1985; Atienza et al., 2000; Pons et al., 2002)

Por favor indique su grado de acuerdo con cada frase, usando una escala de 1 (fuertemente en desacuerdo) a 7 (fuertemente de acuerdo).

1 Fuertemente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Algo en desacuerdo	4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5 Algo de acuerdo	6 De acuerdo	7 Fuertemente de acuerdo
-----------------------------------	-----------------------	----------------------------	---	-------------------------	-----------------	--------------------------------

sv 1.-En la mayoría de los sentidos mi vida es como yo quiero que sea	1	2	3	4	5	6	7
sv 2.-Las circunstancias de mi vida son muy buenas	1	2	3	4	5	6	7
sv 3.-Estoy satisfecho/a con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
sv 4.-Hasta ahora he conseguido las cosas que considero importantes	1	2	3	4	5	6	7
sv 5.-Si pudiera vivir mi vida otra vez no cambiaría casi nada	1	2	3	4	5	6	7

PARTE 8: FLOW 9 - FLUIR_ESCALA BREVE DE FLOW (EBF) (Godoy-Izquierdo, Vélez, Rodríguez y Ramírez, 2009)

Responda a las siguientes cuestiones con la frecuencia en que experimenta estas sensaciones siendo:

1 Nunca experimento estas sensaciones	2 Casi nunca experimento estas sensaciones	3 Algunas veces experimento estas sensaciones	4 Bastantes veces experimento estas sensaciones	5 Siempre experimento estas sensaciones
---	--	--	--	---

flw.- 1. Siento que mis habilidades son elevadas, me siento competente y capaz	1	2	3	4	5
flw.- 2. Actúo de manera espontánea y automática, sin tener que pensar	1	2	3	4	5
flw.- 3. Tengo muy claro lo que tengo que hacer y lo que quiero conseguir	1	2	3	4	5
flw.- 4. Mientras actúo tengo una idea muy clara de la calidad de mi ejecución	1	2	3	4	5
flw.- 5. Estoy totalmente concentrado/a en lo que estoy haciendo	1	2	3	4	5
flw.- 6. Siento un control total sobre mi cuerpo y mi mente	1	2	3	4	5
flw.- 7. Parece que el tiempo pasa más rápido de lo normal	1	2	3	4	5
flw.- 8. No me preocupa lo que los demás puedan estar pensando de mí	1	2	3	4	5
flw.- 9. Me gusta mucho lo que siento y me gustaría volver a sentirlo	1	2	3	4	5

PARTE 10: INTELIGENCIA ENERGÉTICA_ IEN (Pérez-Moreiras y Boada-Grau, 2016)

A continuación, se le van a presentar una serie de afirmaciones que se refieren a cuestiones de carácter general relativas a su manera de hablar, pensar, sentir, relacionarse, etc. Valore los enunciados indicando su grado de acuerdo o desacuerdo siendo:

	1	2	3	4	5	
	Completamente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo	
ieg_1	Sé dar respuesta, con acciones adecuadas, a los mensajes que me envía mi cuerpo	1	2	3	4	5
ieg_2	He experimentado que mi lenguaje corporal influye en el impacto que tengo en los demás y en las situaciones que promuevo	1	2	3	4	5
ieg_3	Utilizo la respiración como herramienta útil para auto-regularme	1	2	3	4	5
ieg_4	Utilizo la relajación como herramienta útil para auto-regularme	1	2	3	4	5
ieg_5	Utilizo el movimiento de forma consciente (bailo, camino, hago deporte, salto...) como herramienta útil para auto-regularme	1	2	3	4	5
ieg_6	Utilizo mi disposición corporal (poner mi cuerpo hacia delante, hacia atrás, más abierto, más cerrado) para lograr mejor comunicación con los demás	1	2	3	4	5
ieg_7	Utilizo conscientemente mi lenguaje corporal para comunicarme mejor	1	2	3	4	5
ieg_8	Identifico las emociones que me impulsan	1	2	3	4	5
ieg_9	Identifico las emociones que me paralizan	1	2	3	4	5
ieg_10	Sé regular las emociones que me impulsan	1	2	3	4	5
ieg_11	Sé regular las emociones que me paralizan	1	2	3	4	5
ieg_12	Utilizo mis emociones para crear ambientes constructivos y colaborativos	1	2	3	4	5
ieg_13	Ejercer la empatía (ver las cosas como el otro las está viendo y hacerme cargo de sus sentimientos al ver la realidad desde ahí)	1	2	3	4	5
ieg_14	Ejercer la asertividad (decir lo que siento-pienso de forma adecuada)	1	2	3	4	5
ieg_15	Practico un lenguaje generador de la realidad que deseo fomentar	1	2	3	4	5
ieg_16	Cuido el cómo y el cuándo ofrezco mis puntos de vista, consciente de que mis juicios influyen en el ambiente y la realidad que genero	1	2	3	4	5
ieg_17	Conozco el valor de la escucha y la utilizo como herramienta de comunicación eficaz	1	2	3	4	5
ieg_18	Conozco el valor de las preguntas y las utilizo como herramienta de comunicación eficaz	1	2	3	4	5
ieg_19	Sé usar mi pensamiento como herramienta útil para cumplir los objetivos que me marco	1	2	3	4	5
ieg_20	Sé usar mi lenguaje como herramienta útil para cumplir los objetivos que me marco	1	2	3	4	5
ieg_21	Sé hacer peticiones	1	2	3	4	5
ieg_22	Tengo un propósito de vida claro que guía mis acciones y da sentido a mi vida	1	2	3	4	5
ieg_23	He experimentado cómo el saber el para qué de mi vida (mi propósito de vida), me hace más feliz	1	2	3	4	5
ieg_24	He experimentado cómo el saber el para qué de mi vida, me hace más capaz, me empodera	1	2	3	4	5
ieg_25	Vivo una vida plena (en armonía y paz)	1	2	3	4	5
ieg_26	Sé que si quiero que algo cambie, lo primero es cambiar yo (ejem: si busco armonía-equilibrio, lo primero es armonizarme-equilibrarme yo)	1	2	3	4	5
ieg_27	Seguir mi propósito de vida me ha permitido armonizar todas las facetas que conforman mi vida	1	2	3	4	5
ieg_28	Sé que cuanto más me conozca a mi mismo, mejor serviré a objetivos colectivos	1	2	3	4	5
ieg_29	Identifico energía/s dentro de mi mismo	1	2	3	4	5
ieg_30	Identifico energía/s fuera de mi mismo	1	2	3	4	5
ieg_31	Distingo la naturaleza (capacitante o limitante) de estas energías	1	2	3	4	5

PARTE 11: PERSONALIDAD_ OPERAS (Vigil-Colet, Morales-Vives, Camps, Tous y Lorenzo-Seva 2013)

A continuación se presentan un conjunto de frases en relación a su forma de pensar y de actuar. Ha de decidir hasta qué punto le describen cada una de las afirmaciones según esta escala:

	1	2	3	4	5
	Completamente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo
op1.- Me gusta probar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
op2.- Soy el alma de la fiesta.	1	2	3	4	5
op3.- Me siento cómodo conmigo mismo.	1	2	3	4	5
op4.- Siempre estoy dispuesto a asumir responsabilidades.	1	2	3	4	5
op5.- Siempre mantengo mi palabra.	1	2	3	4	5
op6.- Suelo hablar bien de los demás.	1	2	3	4	5
op7.- El arte me parece aburrido.	1	2	3	4	5
op8.- Me desenvuelvo bien en situaciones sociales.	1	2	3	4	5
op9.- A menudo tengo el ánimo por el suelo.	1	2	3	4	5
op10.- Evito mis obligaciones.	1	2	3	4	5
op11.- Alguna vez he cogido algo que no era mío.	1	2	3	4	5
op12.- Respeto a los demás.	1	2	3	4	5
op13.- Creo en la importancia de formarse culturalmente.	1	2	3	4	5
op14.- Hablo poco.	1	2	3	4	5
op15.- A menudo me siento triste.	1	2	3	4	5
op16.- Dejo las cosas a medias.	1	2	3	4	5
op17.- Creo que los demás tienen buenas intenciones.	1	2	3	4	5
op18.- Evito las discusiones filosóficas.	1	2	3	4	5
op19.- Alguna vez he dicho algo malo de alguien.	1	2	3	4	5
op20.- Hago amigos con facilidad.	1	2	3	4	5
op21.- Es difícil que las cosas me preocupen.	1	2	3	4	5
op22.- Dejo mis cosas desordenadas.	1	2	3	4	5
op23.- Soy muy crítico con los demás.	1	2	3	4	5
op24.- Me gusta visitar museos.	1	2	3	4	5
op25.- Prefiero que otros sean el centro de atención.	1	2	3	4	5
op26.- Alguna vez me he aprovechado de alguien.	1	2	3	4	5
op27.- Me dejo llevar por el pánico con facilidad.	1	2	3	4	5
op28.- Soy perfeccionista.	1	2	3	4	5
op29.- A menudo soy desagradable con otras personas.	1	2	3	4	5
op30.- Me gusta visitar sitios nuevos.	1	2	3	4	5
op31.- Permanezco en segundo plano.	1	2	3	4	5
op32.- Cambio de humor a menudo.	1	2	3	4	5
op33.- Pierdo el tiempo.	1	2	3	4	5
op34.- Acepto a la gente tal y como es.	1	2	3	4	5
op35.- Siento curiosidad por el mundo que me rodea.	1	2	3	4	5
op36.- Sé cautivar a la gente.	1	2	3	4	5
op37.- Me desagrado.	1	2	3	4	5
op38.- Cuando hago planes los mantengo.	1	2	3	4	5
op39.- Cuando alguien me la juega, se la devuelvo.	1	2	3	4	5
op40.- El teatro me parece poco interesante.	1	2	3	4	5

PARTE 12: CALIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL_VCPO R4 (Bob Barrios-Choplin, Rollin McCraty, Raymond T. Bradley y Mike Atkinson 1998-2008)

A continuación hay una lista de palabras que describen sentimientos y condiciones que las personas experimentan en ocasiones. Marque el número que refleje con qué frecuencia ha sentido estos, **en el último mes**.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Poco	Frecuente	Muy	Siempre
vc1. Resentido/a						
vc2. Fatigado/a						
vc3. Enfadado/a						
vc4. Triste						
vc5. Dolores corporales (Espalda, articulaciones, etc.)						
vc6. Dolor de cabeza						
vc7. Taquicardia						
vc8. Deprimido/a						
vc9. Agotado/a						
vc10. Abatido/a						
vc11. Aprecio						
vc12. Relajado/a						
vc13. Ansioso/a						
vc14. Cansado/a						
vc15. No duermo lo suficiente						
vc16. Me siento agradecido/a						
vc17. Indigestión, acidez, estómago revuelto						
vc18. Calmado/a						
vc19. Cínico						
vc20. Tensión muscular						
vc21. Me siento con gratitud						
vc22. Preocupado/a						
vc23. Descontento/a						
vc24. Intranquilo/a						
vc25. Enojado/a						
vc26. En paz						

A continuación hay una lista de palabras que describen sentimientos y condiciones que las personas experimentan en ocasiones. Marque el número que refleje con qué frecuencia ha sentido estos, **en el último mes**.

vc27.

En el último mes mi salud ha sido:

Excelente Buena Regular Aceptable M
 1 2 3 4 5

28.

Marque la burbuja en la línea inferior que indica lo estresado que ha estado en el último mes:



1.- Más calmado posible

15.- Más estresado posible

A continuación hay una lista de afirmaciones que describen la forma en que las personas piensan o se sienten respecto a sí mismas en ocasiones. Marque el número que refleje con qué frecuencia se ha sentido o ha pensado así **durante el mes pasado**.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi	Pocas	Poco	Frecuente	Muy	Siempre

	1	2	3	4	5	6	7
vc29. Mi vida es profundamente satisfactoria	1	2	3	4	5	6	7
vc30. Dinámico/a	1	2	3	4	5	6	7
vc31. Me enojo con facilidad	1	2	3	4	5	6	7
vc32. Me cuesta calmarme después de alterarme	1	2	3	4	5	6	7
vc33. Me siento amado / amada por mi pareja	1	2	3	4	5	6	7
vc34. Me siento optimista por mi futuro	1	2	3	4	5	6	7
vc35. Me despierto con buena actitud ante un nuevo día	1	2	3	4	5	6	7
vc36. Motivado/a	1	2	3	4	5	6	7
vc37. Me siento a gusto con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
vc38. A veces tengo impulsos de romper, tirar o destruir cosas	1	2	3	4	5	6	7
vc39. A veces me siento intolerante y reactivo	1	2	3	4	5	6	7
vc40. Entusiasta	1	2	3	4	5	6	7

Marque el número que refleje que tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones sobre su persona y su lugar de trabajo **durante el mes pasado**

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Poco	Frecuente	Muy	Siempre

vc41. Estoy satisfecho / satisfecha con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
vc42. Estoy satisfecho / satisfecha con mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
vc43. Hay tensión entre la gerencia y el personal	1	2	3	4	5	6	7
vc44. Siento que nunca hay suficiente tiempo	1	2	3	4	5	6	7
vc45. Me siento presionado / presionada de tiempo	1	2	3	4	5	6	7
vc46. El ritmo de la vida es demasiado rápido y no doy abasto	1	2	3	4	5	6	7
vc47. Siento ganas de dejar esta organización	1	2	3	4	5	6	7
vc48. Siento conflicto entre las prioridades laborales y personales	1	2	3	4	5	6	7
vc49. Lleva mucho trabajo mantener mi nivel de desempeño	1	2	3	4	5	6	7
vc50. Siento ganas de renunciar a mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
vc51. Trabajo con personas que no se llevan bien entre sí	1	2	3	4	5	6	7
vc52. Soy consciente de luchas de poder entre compañeros, que dañan la moral	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO V. MUESTRA DE INFORME INDIVIDUAL PERFIL DE INTELIGENCIA ENERGÉTICA Y POSIBLES VARIABLES ASOCIADAS

REF: XX

INFORME PERSONALIZADO CONFIDENCIAL RESULTADOS INTELIGENCIA ENERGÉTICA Y VARIABLES POSIBLEMENTE ASOCIADAS

INVESTIGACIÓN REALIZADA POR LA UNIVERSIDAD ROVIRA Y VIRGILI EN
COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS, Y LA AEERC.

DATOS PERSONALES / PROFESIONALES

- dp1.- Género: XXXX
dp2.-Edad(años): XX
dp3.-Estado civil: XXXX
dp4.-Situación laboral-ocupacional: XXX
dp5.- Nivel de formación académica: XXXXX
dp6.- Unidad de Negocio-División: XXXXXX
dp7.- Antigüedad en la empresa-institución (años): X
dp8.- Cargo: XXX
dp9.- Número total de profesionales/empleados a su cargo: X
dp10.- Antigüedad en el cargo (años): XX
dp11.- Antigüedad en esta profesión (años):XX
dp12. Grupo profesional (CIUO): XXXX

DATOS DE LA EMPRESA / ORGANIZACIÓN

- de1.- Sector: XXXXXX
de2.- ¿Considera que su empresa, división y cargo entran dentro del grupo “Banca Internacional”? X
de3.- Número aproximado de empleados de su empresa-institución: XXXX
de4.- Facturación anual aproximada (euros, dólares):
de5.- Ámbito de actuación de la empresa-institución: XXXX
de6.- Desde una perspectiva económica, la situación de la empresa en los últimos 12 meses es: XX
de7.- ¿Cómo califica el ambiente de su departamento?: Bueno.

de8.- ¿Cómo califica el ambiente de su empresa?: Bueno.

de9.- ¿Cómo califica la capacidad de liderazgo de su jefe?: Bueno.

de10.- ¿Cómo califica el espíritu de equipo que hay en su departamento?: Muy bueno.

de11.- ¿Cómo califica el espíritu de colaboración que hay en su departamento?: Muy bueno.

de12.- ¿Cómo califica la actitud de sus compañeros de departamento?: Bueno.

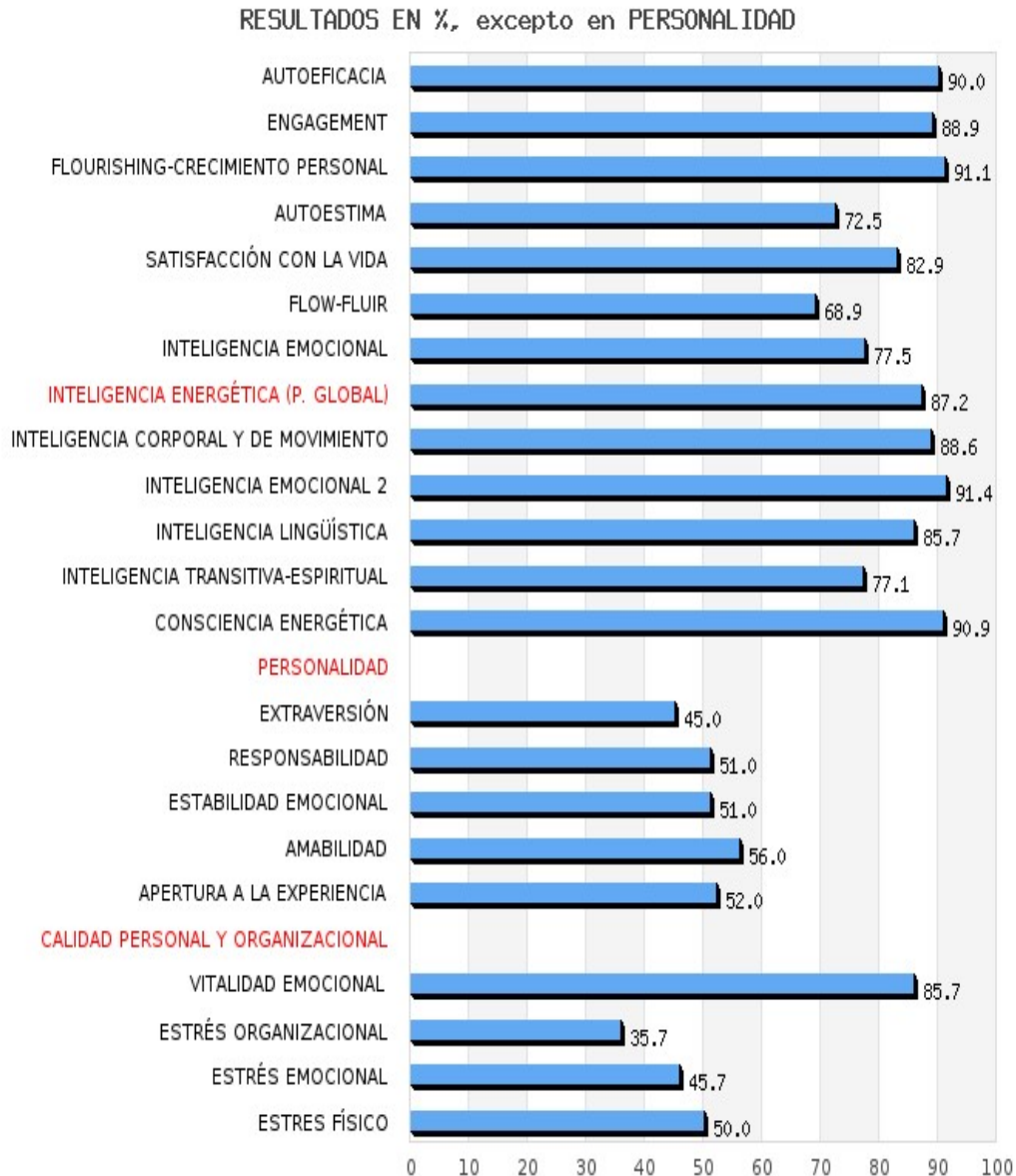
de13.- ¿Cómo califica su rendimiento?: Muy bueno.

de14.- ¿Cómo ha sido calificado su desempeño en la última valoración que le hayan hecho?: Normal.

de15.- ¿Cómo califica su grado de sintonía con sus compañeros?: Normal.

de16.- ¿Cómo califica su grado de sintonía con su jefe?: Bueno.

RESULTADOS



N	VARIABLE	RESULTADO EN %
1	AUTOEFICACIA	90%
2	ENGAGEMENT	88.89%
3	FLOURISHING-CRECIMIENTO PERSONAL	91.07%
4	AUTOESTIMA	72.5%
5	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	82.86%
6	FLOW-FLUIR	68.89%
7	INTELIGENCIA EMOCIONAL	77.5%
8	INTELIGENCIA ENERGÉTICA (P. Global)	87.18%
	INTELIGENCIA CORPORAL Y DE MOVIMIENTO	88.57%
	INTELIGENCIA EMOCIONAL 2	91.43%
	INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA	85.71%
	INTELIGENCIA TRANSITIVA-ESPIRITUAL	77.14%
	CONSCIENCIA ENERGÉTICA	90.91%
9	PERSONALIDAD	
	EXTRAVERSIÓN	45*
	RESPONSABILIDAD	51*
	ESTABILIDAD EMOCIONAL	51*
	AMABILIDAD	56*
	APERTURA A LA EXPERIENCIA	52*
10	CALIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL	
	VITALIDAD EMOCIONAL	85.71%
	ESTRÉS ORGANIZACIONAL	35.71%
	ESTRÉS EMOCIONAL	45.71%
	ESTRÉS FÍSICO	50%

* no es en % consultar descripción en (PERSONALIDAD).

AUTOEFICACIA

Explicación:

La **Autoeficacia** se define como el sentimiento de confianza en las propias capacidades para poder manejar de forma adecuada los distintos estresores vitales de la vida cotidiana. Fue propuesto por Bandura (1992, 1997). Tiene que ver con la capacidad de las personas para afrontar las diversas circunstancias de la vida, tomar decisiones y/o realizar actuaciones destinadas al logro de los propósitos que se han planteado, enfrentar obstáculos y/o superar las circunstancias adversas. Involucra la creencia acerca de las propias capacidades para organizar y ejecutar acciones encaminadas a alcanzar resultados.

La Autoeficacia está relacionada con las capacidades personales para identificar las oportunidades que se tienen alrededor e interpretar los obstáculos que se perciben. A mayor Autoeficacia, mayor interés intrínseco por esforzarse y perseverar pese a las dificultades; mayor capacidad para visualizar los problemas como desafíos, oportunidades de aprendizaje y, por ende, de progresar en las propias habilidades.

La expectativa de Autoeficacia puede influir tanto en sentimientos como en pensamientos y acciones. Las personas con pocas expectativas de Autoeficacia tienden a mostrar baja Autoestima y sentimientos negativos sobre su capacidad. La percepción de Autoeficacia facilita los pensamientos positivos que funcionan como motores de la acción. Las personas que se sienten eficaces suelen elegir tareas más desafiantes.

La escala de Autoeficacia Generalizada (EAG) de Baessler y Schwarzer (1996), se compone de 10 ítems tipo Likert de 4 puntos. Mide el nivel de Autoeficacia general, entendida ésta como un constructo global que hace referencia a la creencia estable de las personas sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana (Bandura, 1992). La adaptación para la población española realizada por Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000) mostró una consistencia interna de 0,87 y una correlación dos mitades de 0,88.

Su puntuación en Autoeficacia es: **90% (A más % más Autoeficacia)**

ENGAGEMENT

Explicación:

El **Engagement** en el trabajo es un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Salanova, González-Romá, y Bakker, 2002):

- El **vigor**: Implica altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, deseo y predisposición a esforzarse, invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, y persistencia

incluso cuando se presentan dificultades en el camino.

- La **dedicación** se refiere a una alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo, así como poseer un sentimiento de importancia y desafío.
- La **absorción** se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, mientras se experimenta que el tiempo pasa “volando” y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

El *Engagement*, más que un estado específico y momentáneo, es un estado afectivo-cognitivo (de emoción y pensamiento) más persistente y no focalizado en un objeto, evento o situación particular. Las personas con *Engagement* se sienten enérgica y eficazmente unidas a sus actividades laborales y capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia.

Diversos estudios señalan que el *Engagement* presenta relaciones positivas con los resultados organizacionales, como por ejemplo el compromiso organizacional, la conducta extra-rol (hacer más cosas de las descritas en su función), la iniciativa personal y con el rendimiento y la calidad del servicio. Se han observado consecuencias positivas del *Engagement* tanto a nivel cognitivo (satisfacción con el trabajo, por ejemplo) y conductual (trabajar horas extras o comportamiento proactivo, por ejemplo). Cabe desatacar que estas consecuencias son de alto valor para el desarrollo de organizaciones saludables. Se ha observado que los trabajadores *engaged* presentan bajos niveles de depresión y estrés y menos quejas psicosomáticas.

Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) utilizaron los datos recopilados en 10 países ($n = 14.521$) para desarrollar esta versión reducida de la escala, que consta de nueve ítems agrupados en tres factores: tres ítems de vigor, tres ítems de dedicación y tres ítems de absorción (UWES-9, por sus siglas en inglés), con una escala tipo Likert de siete anclajes los cuales comienzan desde *nunca o ninguna vez*, hasta *siempre o todos los días*. Los índices de fiabilidad alfa de Cronbach son los siguientes: vigor ($\alpha = 0.82$), dedicación ($\alpha = 0.86$) y absorción ($\alpha = 0.8$).

Su puntuación en *Engagement* es de: **88.89% (A más % más *Engagement*)**

FLOURISHING-FLORECIMIENTO

Explicación:

El **“Flourishing” o Crecimiento Personal (florecer, prosperar, crecer)** se refiere a las evaluaciones positivas que la persona realiza sobre determinados aspectos de su vida. **El Florecimiento** mide la valoración que hacen las personas acerca de sus relaciones sociales, propósito y sentido de vida, auto-eficacia y auto-respeto. Tiene que ver con el sentimiento de felicidad y bienestar que la persona posee.

La tesis de Diener y Biswas-Diener (2008) se concreta en la siguiente fórmula de la felicidad:

Bienestar subjetivo = estados afectivos positivos - estados afectivos negativos + satisfacción vital + crecimiento personal (*“Flourishing”*)

Por tanto para estos autores los componentes esenciales para llevar una buena vida son tener una vida llena de emociones positivas (de todo tipo), emociones negativas ocasionales, y que gire en torno a actividades en las que disfrutemos y que estén guiadas hacia el logro de ciertos valores que nos planteamos como metas y que le dan sentido al esfuerzo que nos exigen.

La escala de Florecimiento fue creada para evaluar el éxito auto percibido en áreas tales como las relaciones sociales, sentimientos de competencia, propósito y optimismo. Está compuesta por ocho items en un formato de respuesta tipo Likert, con un rango de 1 (completamente en desacuerdo) a 5 (completamente de acuerdo). La escala provee una calificación única de bienestar psicológico y tiene comprobadas propiedades psicométricas: buen nivel de consistencia interna (Alfa de Cronbach .87), y la confiabilidad temporal de la escala es moderadamente alta (.71). Igualmente, está fuertemente correlacionada con los resultados en otras escalas de bienestar psicológico y sentimientos (Diener *et al.*, 2009).

Su puntuación en Florecimiento es de: **91.07% (A más % más Florecimiento)**

LA AUTOESTIMA

Explicación:

La Autoestima supone una **evaluación global de la consideración positiva o negativa de uno mismo**. Es sólo un componente del más amplio **concepto de Sí Mismo**, que Rosenberg define como “la totalidad de los pensamientos y sentimientos de la persona con referencia a sí mismo como objeto”. Además de la Autoestima, la Autoeficacia y la auto-identidad son una parte importante del

concepto de sí mismo. En las últimas décadas, numerosos estudios han constatado la influencia de la Autoestima en el bienestar psicosocial, señalando su importancia como recurso personal capaz de reducir los efectos potencialmente negativos de los eventos vitales estresantes.

Uno de los instrumentos más ampliamente utilizados en investigaciones psicológicas y psiquiátricas es la **Escala de Autoestima de Rosenberg** (1965), habiendo sido traducida a 28 idiomas, y validada interculturalmente en más de 50 países. La **muestra original** en la que se desarrolló la escala en la década de 1960 consistió en 5.024 estudiantes de tercer y cuarto año de secundaria de 10 escuelas seleccionadas al azar en el estado de Nueva York. La escala mostró una alta fiabilidad: correlaciones test-retest en el rango de 0,82 hasta 0,88.

Se compone de 10 ítems relacionados con sentimientos generales de Autoestima o auto-aceptación. Un ejemplo de ítem es "7.-En general, estoy satisfecho conmigo mismo", con opciones de puntuación que van desde muy en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

Su puntuación en Autoestima es de: **72.5% (A más % más Autoestima)**

SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Explicación:

La Satisfacción con la Vida es un juicio cognitivo, basado en la comparación que la persona realiza entre su propia vida y unos estándares autoimpuestos, que conllevan una evaluación global de la vida. Se trata de la percepción personal sobre la propia situación en la vida partiendo de los propios objetivos, expectativas, valores e intereses influenciados por el contexto cultural de referencia. Se relaciona con un sentimiento personal de bienestar o de felicidad. Está muy relacionada con los logros personales y con circunstancias sociales como el nivel educativo personal, la riqueza de la nación o la riqueza personal.

La Satisfacción con la Vida es un campo de investigación que tomó relevancia a partir de los años setenta cuando el concepto de calidad de vida evolucionó y empezó a concebirse desde una dimensión psicosocial más allá de las condiciones necesarias para una buena vida (alimentación, vivienda y cuidados médicos suficientes, entre otros).

La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985) está formada por un conjunto de 5 afirmaciones frente a las cuales las personas deben indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo en una escala tipo likert de 7 puntos. Las buenas propiedades psicométricas de la SWLS han sido confirmadas durante los últimos veinte años. Se ha demostrado una alta consistencia interna de la escala, con coeficientes alfa de Cronbach oscilando de .79 a .89 (Blais, Vallerand, Pelletier, y Briere, 1989; Diener, *et al.*, 1985; Pavot, Diener, Colviny Sandvik, 1991).

Su puntuación en Satisfacción con la Vida es de: **82.86% (A más % más Satisfacción con la Vida)**

FLOW-FLUIR

Explicación:

El **Flow** o **Fluir** es un estado de conciencia que se genera en las personas cuando viven experiencias óptimas, normalmente asociadas a la realización de determinadas actividades en las que es necesario involucrar todas las capacidades de atención y habilidad. Dichas experiencias óptimas han sido definidas, a través de la investigación científica, como experiencias donde la idea Fluir es la más ilustrativa del significado descrito por los investigados, de tal manera que se describe como un estado donde la persona se encuentra completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante el cual, el tiempo vuela y las acciones, pensamientos y movimientos se suceden unas a otras sin pausa. Todo el ser está envuelto en esta actividad, y la persona utiliza sus destrezas y habilidades llevándolas hasta el extremo. Tiene que ver con la actividad motivada intrínsecamente, es decir, parte del interior de la persona. Fue formulado por Csikszentmihalyi en 1975.

Así, el mismo “*estado espiritual extraordinario*” que experimentan los artistas cuando crean su obra, puede encontrarse en otras personas que trabajan en actividades comunes. Todas las personas pueden tener la posibilidad de obtener satisfacción en el día a día no solamente a través de acontecimientos excepcionales, inesperados y raros. La satisfacción no se encuentra en los resultados, sino en el proceso de la actividad en su conjunto, lo cual permite una sensación más prolongada. Esta experiencia de Fluir o *Flow* aparece cuando existe un equilibrio entre habilidades y desafíos.

El autor lo expresa así: “Un estado de conciencia en el que uno llega a estar totalmente absorbido por lo que está haciendo, hasta alcanzar la exclusión de todo pensamiento o emoción... Es una experiencia armoniosa donde mente y cuerpo trabajan juntos sin esfuerzo, dejándole a la persona la sensación de que algo especial ha ocurrido... Se basa también en el disfrute... (Se asocia a) actuaciones sobresalientes... Transporta las experiencias de lo ordinario a lo óptimo... Es en esos momentos cuando nos sentimos... en sintonía con lo que estamos haciendo” (Jackson y Csikszentmihalyi, 2002, pp. 18-19).

También es llamado “**el Estado Psicológico Óptimo para la Ejecución**”. La persona está completamente absorbida en una actividad y todos sus recursos personales están perfectamente sincronizados con la tarea, de forma que todo parece estar bajo su control. Dicho estado subjetivo óptimo permite al individuo ejecutar la tarea de forma exitosa aparentemente sin esfuerzo (automáticamente).

Por otra parte, parece que hay personas con una mayor disposición a experimentar *Flow*, lo que Csikszentmihalyi (1990) denominó “**Personalidad Autotélica**” y definió como una constelación de

características de Personalidad que incluye alta curiosidad, persistencia y motivación intrínseca, mayor autonomía e independencia con respecto a metas y contingencias externas, elevado sentido de control interno, implicación en actividades complejas que demandan elevadas habilidades con alto grado de concentración y Autoestima y búsqueda de actividades que permitan la estimulación y el enriquecimiento personal, entre otras características (Csikszentmihalyi, 1975, 1997). Esta predisposición es consecuencia de la combinación entre características innatas y aprendizaje-influencias contextuales.

Se ha estudiado mucho en relación con el rendimiento deportivo.

La escala EBF 9 es una escala abreviada de 9 ítems, uno para cada una de las dimensiones propuestas en la teoría del Flow. Las respuestas se presentan en formato Likert con cinco alternativas de respuesta (1 = “Nunca experimento estas sensaciones”, 5 = “Siempre experimento estas sensaciones”). En un estudio realizado con deportistas de distintos niveles de dedicación (Godoy-Izquierdo *et al.*, 2009), los autores obtuvieron una fiabilidad (*alfa* de Cronbach) de .76 para la medida de rasgo de la EBF y de .80 para la de estado.

Su puntuación en Flow es de: **68.89% (A más % más Flow)**

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Explicación:

La Inteligencia Emocional (IE) es una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad para controlar nuestras emociones y las de los demás, de discriminar entre ellas y de usar esta información para guiar nuestros comportamientos y pensamientos.

Tiene que ver con las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones así como, de nuestra capacidad para regularlas.

Elementos básicos de una persona emocionalmente inteligente son la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y la de los demás (Mayer y Salovey, 1993).

La Inteligencia Emocional está ampliamente relacionada con la capacidad para influir positivamente en otras personas, esencia del liderazgo. Muchos autores han estudiado esta relación, entre ellos Richard Boyatzis, que habla del “Lider Resonante” como la persona que es capaz de sintonizar con los sentimientos de las personas y los encauza en una dirección emocionalmente positiva, se conecta con sus interlocutores llegando incluso a transformar positivamente su estado de ánimo en un momento complicado. Su equipo exhibe optimismo y entusiasmo. Gestiona y canaliza las emociones para que el grupo alcance sus objetivos y alienta en sus subordinados cierto grado de bienestar que les lleva a

compartir las ideas y aprender los unos de los otros. Ejerce la empatía y ayuda a aprovechar al máximo los recursos disponibles para una mayor eficiencia en la organización.

La "Spanish Modified Trait Meta-Mood Scale-24" (TMMS-24) es una versión reducida del TMMS-48, realizada por el grupo de investigación de Málaga (Femández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). Está basada en Trait Meta-Mood Scale-48 (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer. Contiene tres dimensiones claves con 8 ítems cada una de ellas: Atención Emocional, Claridad de Sentimientos y Reparación Emocional. La Atención Emocional expresa la capacidad de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada. La Claridad de Sentimientos el grado de comprensión de los estados emocionales y la Reparación Emocional la capacidad de regular los estados emocionales correctamente.

Su fiabilidad para cada componente es: Atención (0,90); Claridad (0,90) y Reparación (0,86). Asimismo, presenta una fiabilidad test-retest adecuada.

Usted recibirá una puntuación global de su inteligencia emocional.

Su puntuación en Inteligencia Emocional es de: **77.5% (A más % más Inteligencia Emocional)**

INTELIGENCIA ENERGÉTICA

Explicación:

La **Inteligencia Energética** es un nuevo constructo que se refiere a la capacidad de la persona para identificar las energías que habitan dentro y fuera de sí mismo, distinguirlas unas de otras y utilizar esa información para la consecución de objetivos propios y colectivos.

La Inteligencia Energética es el resultado continuo, holístico e indivisible de la actuación de 5 factores: 4 inteligencias y un factor adicional, la Consciencia Energética.

Definimos cada uno de ellos de la siguiente manera:

Factor 1. **Inteligencia Corporal y de Movimiento**: Alude a la capacidad de la persona de reconocer, atender, dar respuesta y utilizar de forma consciente y constructiva la información que recibe de su propio cuerpo y del movimiento que este experimenta en cada momento (autores que hablan de la importancia del cuerpo y el movimiento en la capacidad del ser humano para crecer, evolucionar, desarrollar su talento y potencial, entre otros son: Wallon, Ajuriaguerra, Alcaide, Berruezo, Camps, Cuddy, Eckman, Bloch, Trigo, Duch y Mèlich, y Maturana).

Factor 2. **Inteligencia Emocional:** Alude a la capacidad de las personas para reconocer sus propias emociones y las ajenas, distinguirlas una de otras y poder utilizar esta información para la consecución de objetivos (autores que hablan de la importancia de la inteligencia emocional en la capacidad del ser humano para crecer, evolucionar, desarrollar su talento y potencial, entre otros son: Bar On, Mayer, Salovey, Goleman, Boyatzis, McKeen y Schreiber).

Factor 3. **Inteligencia Lingüística:** Alude a la capacidad de la persona para crear realidad presente y futura a través de su lenguaje y pensamiento. Es una competencia relacionada con el uso eficaz del lenguaje para crear contextos enriquecedores, positivos (internos y externos), en los que la comunicación se canalice hacia la consecución de logros, resolución de problemas, creación de bienestar y progreso (autores que hablan de la importancia del lenguaje y el pensamiento en la capacidad del ser humano para crecer, evolucionar, desarrollar su talento y potencial, entre otros son: Wittgenstein, Austin, Searle, Maturana, Flores, Chomsky, Echeverría y Olalla).

Factor 4. **Inteligencia Transitiva-Espiritual:** Alude a la capacidad de toda persona para encontrar el sentido de su existencia, su “para qué” en la vida y en cada uno de los sistemas en los que habita. Tiene que ver con la capacidad para trascender la propia individualidad y ponerse al servicio del bien común o de aquello que es más grande que uno (autores que hablan de la importancia de lo social, transitivo, sistémico y espiritual en la capacidad del ser humano para crecer, evolucionar, desarrollar su talento y potencial, entre otros son: Wallon, Rogers, Csikszentmihalyi, Diener, Collings, Belf, Hellinger y Paoli).

Factor 5. **Consciencia Energética:** Alude a la capacidad de toda persona para ser consciente de su dimensión energética como ser humano y de su capacidad para regular esta energía y utilizarla para vivir una vida con mayor sentido y bienestar (individual y colectivamente), lo que supone ser capaz de crear entornos (internos y externos) energéticamente limpios en los que la energía fluye para dar mejores resultados con menor nivel de esfuerzo (autores que hablan de la importancia de la regulación-conexión energética en la capacidad del ser humano para crecer, evolucionar, desarrollar su talento y potencial, entre otros son: Rogers, Yela, Csikszentmihalyi, Rubira, McCraty, Pérez López, Locke y Latham, Arranz Basagoiti, Diener, Viswas, Rong Su, Jackson y Ekson, Ryff, De la Torre y Moraes, Paoli, Stelling, Moraes, R. Cohen, Renzulli, Torre, Ruiz, Barbarro, Carroll y Chapman).

Usted recibirá una puntuación parcial en cada uno de los factores mencionados, así como una puntuación global de Inteligencia Energética que será resultado de la suma de sus puntuaciones en los cinco factores parciales. Todo ello, en tantos por cien.

Su puntuación en Inteligencia Corporal-Movimiento es: **88.57%** (A más % más Inteligencia Corporal-Movimiento).

Su puntuación en Inteligencia Emocional es: **91.43%** (A más % Inteligencia Emocional).

Su puntuación en Inteligencia Lingüístico-Conceptual es: **85.71%** (A más % más Inteligencia Lingüístico).

Su puntuación en Inteligencia Transitiva-Espiritual es: **77.14%** (A más % más Inteligencia Transitiva-Espiritual).

Su puntuación en Consciencia Energética es: **90.91%** (A más % más Consciencia Energética)

Puntuación Global Inteligencia Energética: **87.18%**.

11. PERSONALIDAD

Explicación:

El test *Overall Personality Assessment Scale* (OPERAS) es un cuestionario basado en el Modelo de los Cinco Grandes Factores de Personalidad. Según este modelo, la conducta humana depende principalmente de **cinco rasgos de Personalidad**: extraversión, responsabilidad, estabilidad emocional, amabilidad y apertura a la experiencia.

- La escala **Extraversión** evalúa el nivel de sociabilidad de una persona, incluyendo características como la tendencia a ser hablador, la preferencia por las situaciones sociales animadas, etc.
- La escala **Responsabilidad** evalúa el grado de responsabilidad de las personas, e incluye características como la planificación, la organización, la meticulosidad y la eficacia.
- La escala **Estabilidad Emocional** evalúa, tal como su nombre indica, la estabilidad emocional de una persona, que se caracteriza por la tendencia a sentir calma, con poca propensión a sentir emociones negativas tales como la ansiedad, la inseguridad, la tristeza o el miedo.
- La escala **Amabilidad** evalúa la tendencia a ser amable y a considerar los sentimientos y los derechos ajenos, incluyendo características como la empatía, la cooperación, la franqueza, la confianza en los demás, etc.
- Finalmente, la escala **Apertura a la Experiencia** evalúa la disposición de una persona a conocer otras formas de pensar y el interés por vivir nuevas experiencias, incluyendo características tales como la imaginación, la curiosidad, el interés por la cultura y el arte, etc.

El test contiene un total de 40 ítems. En relación a las propiedades psicométricas, los resultados muestran un buen ajuste del test a la estructura de 5 factores. Las fiabilidades de los factores son: .89 para Extraversión, .84 para Estabilidad Emocional, .81 para Responsabilidad, .73 para Amabilidad y .84 para Apertura a la Experiencia.

Su puntuación en Extraversión es: **45** con un percentil de **31**

Su puntuación en Responsabilidad es: **51** con un percentil de **53**

Su puntuación en Estabilidad emocional es: **51** con un percentil de **54**

Su puntuación en Amabilidad es: **56** con un percentil de **71**

Su puntuación en Apertura a la experiencia es: **52** con un percentil de **57**

CALIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL

Explicación: (Solo si usted está ahora trabajando)

La **Valoración de la Calidad Personal y Organizacional** proporciona un perfil de la calidad del ambiente de trabajo de su organización en términos de los principales factores que mejoran o disminuyen el desempeño laboral efectivo.

El VCPO-R4 ofrece información sobre cuatro factores: la Vitalidad Emocional, el Estrés Emocional, el Estrés Organizacional y el Estrés Físico. Cada uno de los cuatro factores forma parte de una escala sólida, estadísticamente válida y fiable, y afectan directamente al desempeño laboral de los empleados.

La **Vitalidad Emocional** tiene un efecto positivo o de mejora en la salud, el bienestar y el rendimiento, y los otros tres factores –**Estrés Organizacional, Estrés Emocional y Estrés Físico**- tienen efectos negativos o nocivos sobre la salud, el bienestar y el desempeño.

FACTOR POSITIVO - Mejora el desempeño-rendimiento organizacional:

Factor 1_ **Escala de Vitalidad Emocional**: energía emocional positiva que enriquece la experiencia de vida y mejora la salud y el bienestar. Esta escala es una medida general del grado en que usted siente una energía emocional positiva que permite una experiencia de vida optimista y satisfactoria. Las puntuaciones bajas en esta escala sugieren que es probable que tenga bajos niveles de vitalidad emocional, y por lo tanto, puede tener energía emocional limitada disponible para invertir.

FACTORES NEGATIVOS - Impiden el desempeño-rendimiento organizacional:

Factor 2_ **Escala de Estrés Organizacional**: muestra impedimentos organizacionales y discordia relacional que perjudican el desempeño laboral, reducen la satisfacción laboral y aumentan la rotación.

Esta escala es una medida general del grado en que usted puede sentirse presionado negativamente por los factores de estrés y los conflictos en el trabajo y en su vida personal que no sólo le puede restar rendimiento laboral, sino que también puede llevarle a querer dejar su trabajo.

Factor 3_Escala de Estrés Emocional: discordia emocional que reduce la calidad de la experiencia de vida y pone en peligro la salud y el bienestar.

Esta escala es una medida general del grado en que usted reporta a sus superiores cómo se encuentra en relación con sus emociones negativas hacia el trabajo y el ambiente que en éste vive. Hasta que punto tiene dificultad para controlarlas y en qué medida cree están perjudicando la calidad y la efectividad de su experiencia de vida. Las puntuaciones altas en esta escala indican que es probable que se sienta emocionalmente estresado, abrumado y/o frustrado por las actuales circunstancias

Factor 4_Escala de Estrés Físico: síntomas físicos de fatiga y mala salud que reflejan el estrés general que experimenta un profesional.

Esta escala es una medida general del nivel de síntomas físicos de estrés que experimenta. Las calificaciones altas en esta escala indican que puede tener bajos niveles de energía física y emocional, y también puede estar experimentando antecedentes y/o problemas de salud significativos.

La integridad psicométrica de la reorganización de los 49 ítems en estos cuatro factores se verificó empíricamente mediante una validez y confiabilidad del estudio de medición realizado en la base de datos POQA-R existente de 5.971 trabajadores de la salud. Se realizaron dos análisis estadísticos para verificar la validez y fiabilidad de las mediciones. En el primero, las siete escalas y sus subescalas asociadas fueron sometidas a un análisis de la consistencia interna de la medición utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (α). Los resultados de las cuatro escalas primarias mostraron que todos los constructos superaron el criterio de adecuación técnica ($\alpha > 0,75$): los coeficientes alfa oscilaron entre 0,76, para el estrés organizacional, y 0,92 para la vitalidad emocional y el estrés emocional. Los resultados obtenidos para las nueve subescalas multi-ítems mostraron que, con una excepción (Tensión Relacional, $\alpha = 0.69$), estas construcciones también alcanzaron o superaron el criterio para una fiabilidad de medición técnicamente adecuada. En las otras ocho subescalas multi-ítem el coeficiente alfa osciló entre 0.76, para síntomas de salud, a 0.90, para la fortaleza emocional, intención de dejar la organización y ansiedad / depresión.

Su puntuación en Vitalidad Emocional es: **85.71% (A más % más Vitalidad Emocional)**

Su puntuación en Estrés Organizacional es: **35.71% (A más % más Estrés Organizacional)**



Su puntuación en Estrés Emocional es: **45.71% (A más % más Estrés Emocional)**

Su puntuación en Estrés Físico es: **50% (A más % más Estrés Físico)**

Gracias por su colaboración

INVESTIGACIÓN REALIZADA POR LA UNIVERSIDAD ROVIRA Y VIRGILI EN
COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS, Y LA AEERC



ANEXO VI. INFORMACIÓN ENTREGADA A LAS EMPRESAS COLABORADORAS

Las empresas que se han adherido a la línea de investigación invitando a parte o la totalidad de su personal a participar en el estudio han recibido **un Informe Grupal** que ha incluido la siguiente información:

1. Objetivo de la investigación.
2. Organizaciones que lideran el proyecto de investigación.
3. Garantías de seguridad y confidencialidad sobre la información individual y empresarial.
4. Descripción de la muestra: Número de participantes, edad, sexo, nivel formativo, antigüedad en la empresa, años en el cargo, años en la profesión.
5. Perfil grupal con la media en cada factor analizado del colectivo participante.
6. Tabla de puntuaciones medias, desviaciones típicas, moda (en todas las variables menos Personalidad) o puntuaciones típicas y percentil (en el caso de la Personalidad).
7. Tabla de distribución por tramos de resultados en puntuaciones directas.
8. Tabla de distribución por tramos de datos en tantos por cien.
9. Descripción y significado de los factores analizados 24:
 - 9.1. Autoeficacia.
 - 9.2. *Engagement*.
 - 9.3. *Flourishing*.
 - 9.4. Auto-estima.
 - 9.5. Satisfacción con la Vida
 - 9.6. Capacidad para Fluir (*Flow*)

- 9.7. Inteligencia Emocional.
- 9.8. Inteligencia Energética, que incluye:
- 9.9. Inteligencia Corporal y de Movimiento.
- 9.10. Inteligencia Emocional 2.
- 9.11. Inteligencia Lingüística
- 9.12. Inteligencia Transitiva-Espiritual
- 9.13. Consciencia Energética

En Personalidad:

- 9.14. Extroversión.
- 9.15. Estabilidad Emocional.
- 9.16. Responsabilidad.
- 9.17. Amabilidad.
- 9.18. Apertura a la Experiencia.


En Calidad Personal y Organizacional:

- 9.19. Vitalidad Emocional.
- 9.20. Estrés Organizacional.
- 9.21. Estrés Emocional.
- 9.22. Estrés Físico.
- 9.23. Abandono: Proporción de empleados que se sienten suficientemente insatisfechos con su ambiente de trabajo como para pensar en dejar la organización.
- 9.24. Riesgo para la Salud: Proporción de empleados que pueden experimentar tensión física, achaques y dolores en general, malestar estomacal, aceleración del ritmo cardíaco y dolores de cabeza.

Recordamos que las dos últimas variables se ocultaron en los informes individuales en prevención de posibles efectos adversos provocados por su recepción sin el acompañamiento adecuado por parte de un especialista.


La presentación de estos informes se ha realizado a los Directores Generales, DRH o Directores de Unidad, según el caso, y siempre ha sido presencial. En estas sesiones se ha utilizado como soporte **La Planilla para Sesiones de Feedback Organizacional Coaching Energético** que presentamos en la Tabla 34.

Tabla 34. Planilla para Sesión Feedback Organizacional Coaching Energético

														
PERFIL ORGANIZACIONAL														
N	VARIABLE	PUNTUACIONES CÉNTILES (EXCEPTO PERSONALIDAD QUE SON TÍPICAS)												
		(-9)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	(96)		
1	AUTOEFICACIA													
2	ENGAGEMENT													
3	FLOURISHING-FLORECIAMIENTO													
4	AUTOESTIMA													
5	SATISFACCIÓN CON LA VIDA													
6	FLOW - FLUIR													
7	INTELIGENCIA EMOCIONAL													
8	INTELIGENCIA ENERGÉTICA													
	INT. CORPORAL Y DE MOVIMIENTO													
	INT. EMOCIONAL 2													
	INT. LINGÜÍSTICA													
	INT. TRANSITIVA-ESPIRITUAL													
	CONSCIENCIA ENERGÉTICA													
9	PERSONALIDAD													
	EXTRAVERSIÓN													
	RESPONSABILIDAD													
	ESTABILIDAD EMOCIONAL													
	AMABILIDAD													
	APERTURA A LA EXPERIENCIA													
10	CALIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL													
	VITALIDAD EMOCIONAL													
	ESTRÉS ORGANIZACIONAL													
	ESTRÉS EMOCIONAL													
	ESTRÉS FÍSICO													
	ABANDONO													
	RIESGO PARA LA SALUD													

ANEXO VII. DOCUMENTO SOPORTE SESIÓN DE FEEDBACK INDIVIDUAL

Tabla 35. La Planilla para Sesiones de *Feedback Individual Coaching Energético*

													
PERFIL INDIVIDUAL													
N	VARIABLE	PUNTUACIONES CENTILES (EXCEPTO PERSONALIDAD QUE SON TÍPICAS)											
		(-9)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	(96)	
1	AUTOEFICACIA												
2	ENGAGEMENT												
3	FLOURISHING-FLORECIMIENTO												
4	AUTOESTIMA												
5	SATISFACCIÓN CON LA VIDA												
6	FLOW-FLUIR												
7	INTELIGENCIA EMOCIONAL												
8	INTELIGENCIA ENERGÉTICA												
	INT. CORPORAL Y DE MOVIMIENTO												
	INT. EMOCIONAL 2												
	INT. LINGÜÍSTICA												
	INT. TRANSITIVA-ESPIRITUAL												
	CONSCIENCIA ENERGÉTICA												
9	PERSONALIDAD												
	EXTRAVERSIÓN												
	RESPONSABILIDAD												
	ESTABILIDAD EMOCIONAL												
	AMABILIDAD												
	APERTURA A LA EXPERIENCIA												
10	CALIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL												
	VITALIDAD EMOCIONAL												
	ESTRÉS ORGANIZACIONAL												
	ESTRÉS EMOCIONAL												
	ESTRÉS FÍSICO												
	ABANDONO												
	RIESGO PARA LA SALUD												

ANEXO VIII. INFORMACIÓN INCLUIDA EN EL CUADERNILLO DE TRABAJO PARA SESIONES DE FEEDBACK EN PROCESOS DE COACHING ENERGÉTICO DE EQUIPOS

Se ha realizado un Proceso de *Coaching* Energético de Equipos en una Organización, en el cual se ha invitado a los participantes a obtener su Perfil Individual y Grupal en las variables analizadas con el fin de incrementar su Auto-Conocimiento, Individual y de Equipo. Como soporte al proceso de *feedback* se ha elaborado un Cuadernillo de Trabajo para mejorar la asimilación, tratamiento de la información, así como la realización y Seguimiento de Planes de Acción que permitieran incrementar la Auto-estima, así como consolidar cambios en las capacidades de Auto-regulación y Auto-desarrollo de los participantes.

La información que incluye este Cuadernillo de Trabajo es la siguiente:

- I. Introducción, que incluye:
 - Definición de Competencia y Metacompetencia, destacando el Autoconocimiento como una de las más importantes para el desarrollo del Talento.
 - Relación y antecedentes entre Energía, Personas y Organizaciones (según Schippers y Hogenes, 2011).
- II. Supuestos de partida y objetivos de la investigación, así como, definición y Modelos de Inteligencia Energética.
- III. Guía para el Proceso de Auto-observación y recepción eficaz del *Feedback*.
- IV. Definición de cada una de las 24 variables analizadas, Escala de Auto-Evaluación, Cuadro de Fortalezas y Oportunidades de Mejora para su cumplimentación por parte de cada participante, así como espacio reservado para recoger los aprendizajes de lo descubierto, por cada una de ellas.

- V. Planilla de Recogida de Resultados Individual.
- VI. Planilla de Recogida de Resultados Grupal.
- VII. Conclusiones con espacio para recoger los aprendizajes, las acciones que desea poner en práctica (Plan de Acción) para crecer tanto individualmente como en equipo, así como y los Documentos Soporte para el Seguimiento del Plan de Acción.
- VIII. Espacio para reflejar las Cualidades del Bien-Ser-Estar como individuo y como Equipo.
- IX. Cuadros de Seguimiento de Planes de Acción con Acciones, Resultados, % de cumplimiento, grado de importancia, tanto individuales como grupales.
- X. Espacio para reflejar las Claves para Ganar (Según Método y por gentileza de SUN-Success Unlimited Network™).
- XI. Graficas para reflejar la relación entre Claves para Ganar y Cualidades Esenciales (Según Método y por gentileza de SUN-Success Unlimited Network™).

Para más información sobre el caso (Pérez-Moreiras, 2019. Revista Capital Humano):

<https://bit.ly/2R30t60>

ANEXO IX. RESULTADOS EXPERIENCIA PILOTO

Como experiencia piloto, hemos aplicado el Coaching Energético de Equipos utilizando el constructo de Inteligencia Energética en una organización empresarial con el fin de incrementar las habilidades de influencia positiva y liderazgo en un grupo de 8 mandos. El proceso tuvo una duración de seis meses (noviembre de 2018 a Junio 2019). Los resultados de los Cuestionarios de Satisfacción (cumplimentados por los participantes) y de Calidad de Servicio (cumplimentados por la Dirección de RRHH) aparecen en las páginas siguientes (Tablas 36, 37, 38, 39 y 40).

Tabla 36. Resultados Sesiones Grupales Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos

	VALORACIÓN DE MENOR A MAYOR										Med	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
n= 8												
1. Las sesiones grupales han sido de utilidad para mejorar nuestra capacidad personal y profesional como Equipo.								2	5	1		8,9
2. Nos han permitido alcanzar el objetivo que nos proponíamos.								4	4			8,5
3. Nos han permitido entender mejor nuestro propio comportamiento y su influencia en nuestra capacidad para Ser Equipo.								4	4			8,5
4. Hemos descubierto aspectos de nosotros mismos de los que no éramos totalmente conscientes.							1	1	5	1		8,8
5. Hemos logrado ser un Equipo más Inteligente Energéticamente.								6	1	1		8,4
6. Hemos definido nuestro Propósito de Vida Colectivo.							1	1	3	3		9,0
7. Hemos identificado nuestras Cualidades Esenciales como Equipo.								2	3	3		9,1
8. Hemos identificado nuestras Claves para Ganar como Equipo.								1	3	4		9,4
9. Hemos sabido poner en práctica comportamientos más adecuados para la consecución de nuestras metas.								4	3	1		8,6
10. La metodología se ha basado en nuestra participación como sujetos activos de nuestro propio aprendizaje.								2	4	2		9,0
11. Nos han aportado herramientas que nos ayudan a Ser Equipo.								3	4	1		8,8
12. Se han desarrollado en un clima de confianza mutua.								1	5	2		9,1
13. Recomendaría el programa a otros colegas.								2	1	5		9,4
14. Valore globalmente el servicio recibido por parte del Instituto RH Asesores Improving									4	4		9,5
TOTAL							2	33	49	28		8,9

VALORACIÓN GLOBAL	8,9
--------------------------	------------

Duración del Programa:	No contesta		Ha faltado tiempo	1	Ha sobrado		Ha sido adecuado	7
------------------------	-------------	--	-------------------	---	------------	--	------------------	---

Tabla 37. Calificación de la Competencia del Coach Energético evaluadas por parte de los Participantes (en las Sesiones Grupales del Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos)

	COMPETENCIAS International Coach Federation	Menos favorable										Med	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS												
1	Cumple los principios éticos y estándares profesionales							1	0	2	5	9,4	
2	Establece un acuerdo de coaching claro							0	1	2	5	9,5	
3	Establece confianza y cercanía conmigo							0	0	1	7	9,9	
4	Está presente en el Coaching							0	2	0	6	9,5	
5	Me escucha activamente							0	1	1	6	9,6	
6	Realiza preguntas potentes							0	0	5	3	9,4	
7	Comunica Directamente (Re-encuadra y articula para ayudarme a entender desde otra perspectiva lo que quiero y aquello de lo que no estoy seguro)							0	1	5	2	9,1	
8	Crea consciencia							0	2	5	1	8,9	
9	Ayuda a diseñar acciones							0	2	5	1	8,9	
10	Invita a planificar y establecer metas							0	2	4	2	9,0	
11	Me impulsa a gestionar mi progreso y mi responsabilidad							0	0	5	3	9,4	
	TOTAL							1	11	35	41	9,4	
	%							1,14	12,5	39,7	46,5		

VALORACIÓN GLOBAL	9,4
--------------------------	------------



Tabla 38. Resultados Sesiones Individuales Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos

	VALORACIÓN DE MENOR A MAYOR										Med	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
n= 8												
1. Las reuniones han sido de utilidad para mejorar mi capacidad profesional.							2	2	3	1		8,4
2. Me han permitido alcanzar el/los objetivos que me proponía.							3	3	2			7,9
3. Me han permitido entender mejor mi propio comportamiento y su influencia en el ejercicio de mi papel en el Equipo.							1	3	1	3		8,8
4. Me han descubierto aspectos de mi mismo/a de los que no era totalmente consciente.					1	1	2		3	1		7,8
5. La metodología se ha basado en mi participación como sujeto activo de mi propio desarrollo.							1	2	3	2		8,8
6. Se han desarrollado en un clima de confianza mutua.								2	2	4		9,3
7. Me he sentido escuchado/a por la coach.								1	1	6		9,6
8. Me he sentido comprendido/a por la coach.								2	1	5		9,4
9. La coach ha sabido acompañarme para poner en práctica comportamientos adecuados para la consecución de mis metas.								2	5	1		8,9
10. La coach ha sabido acompañarme a poner en práctica comportamientos adecuados para la consecución de los objetivos del equipo.							1	3	3	1		8,5
11. Me han aportado herramientas que me ayudan a ejercer mejor mi función de liderazgo e influencia positiva en el equipo.							3	1	3	1		8,3
12. Me han permitido visualizar más claramente mi papel en proyectos retadores de futuro.						1		4		3		8,5
13. Me gustaría seguir con ellas el año próximo.						2	1	1	1	3		8,3
14. Valore globalmente el servicio recibido por parte del Instituto RH Asesores Improving							1	1	3	3		9,0
TOTAL					1	4	15	27	31	34		8,7
%					0,9	3,6	13	24	28	30		

VALORACIÓN GLOBAL	8,7
--------------------------	------------

Duración del Programa:	No contesta		Ha faltado tiempo	1	Ha sobrado		Ha sido adecuado	7
------------------------	-------------	--	-------------------	---	------------	--	------------------	---

Tabla 39. Calificación de la Competencia del Coach Energético evaluadas por parte de los Participantes (en las Sesiones Individuales del Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos)

COMPETENCIAS International Coach Federation		Menos favorable										Más favorable										Med
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS																						
1	Cumple los principios éticos y estándares profesionales																					
2	Establece un acuerdo de coaching claro																					
3	Establece confianza y cercanía conmigo																					
4	Está presente en el Coaching																					
5	Me escucha activamente																					
6	Realiza preguntas potentes																					
7	Comunica Directamente (Re-encuadra y articula para ayudarme a entender desde otra perspectiva lo que quiero y aquello de lo que no estoy seguro)																					
8	Crea consciencia																					
9	Ayuda a diseñar acciones																					
10	Invita a planificar y establecer metas																					
11	Me impulsa a gestionar mi progreso y mi responsabilidad																					
TOTAL																						
%																						

Tabla 40. Valoración del grado de Satisfacción de la Dirección de RRHH. Programa Piloto de Coaching Energético de Equipos)

	Menos favorable							Más favorable			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. RH ASESORES ha identificado las necesidades de mi empresa.											
2. El tiempo de respuesta a mi solicitud fue adecuado											
3. El INSTITUTO RH ASESORES IMPROVING ha profundizado en el conocimiento de mi Organización para adaptar el proyecto a su idiosincrasia y cultura.											
4. El INSTITUTO RH ASESORES IMPROVING ha asesorado correctamente a la empresa en la definición y puesta en práctica del proyecto.											
5. La implicación del INSTITUTO RH ASESORES IMPROVING en el proyecto ha sido											
6. La información que he ido recibiendo sobre el desarrollo del proyecto ha sido puntual y suficiente.											
7. La competencia técnica de los profesionales que han participado en el proyecto puede ser calificada de...											
8. ¿En qué grado el servicio prestado ha satisfecho las necesidades de la empresa?											
9. El “dimensionamiento” del proyecto ha sido adecuado.											
10. Valore la organización general del proyecto.											
11. Se han utilizado recursos apropiados.											
12. Valore su grado de satisfacción respecto del coach responsable del proyecto.											
13. El servicio ha respondido a las expectativas de mi empresa.											
14. En líneas generales el servicio recibido puede ser calificado de...											
15. La imagen que el INSTITUTO RH ASESORES IMPROVING ha transmitido puede ser calificada de...											
16. Relación Calidad/ Precio del servicio											
DISTRIBUCIÓN TOTA en puntuaciones directas									6	9	
PUNTUACIÓN GLOBAL										9,6	

ANEXO X. PROFESIONALES COLABORADORES

NOTA: CONSULTAR TAMBIÉN AGRADECIMIENTOS

Apellidos	Nombre	Profesión-Cargo	Organización	PAIS
Aksu	Kaan	Director de Estrategia	DENSO International América	USA
Alfonso García	Pablo Enrique	Arquitecto Técnico		España
Almena Toledano	María Del Castillo	Arquitecto Técnico		España
Aranda	Isabel	Doctora en Psicología		España
Arrabal Esteban	Javier	Arquitecto Técnico & Project Manager & Facility Manager	PROJECT ARQUITECTURA	España
Belf	Teri-E	MCC, Director and Coach Trainer	Success Unlimited Network (SUN)	USA
Bonnail	Ángel	Manager de Uniformidad	Globalia	España
Brock	Vicky	Ph.D., EMBA, MCC ICF	VB Coaching & Consulting	USA
Castellanos Pérez	Benjamín	Arquitecto Técnico		España
Castellanos Pérez	Eva María	Consultora de Formación y Desarrollo	Globalia	España
Collings	John	Energetic Coach		USA
De la Fuente	Antonio	Director Corporativo de Personas, Cultura y Talento	Globalia	España
De Pablo Velasco	Marisa	Licenciada en Psicología-Fundadora	Des Emocional Sostenible	España
Dols	Juan	Director de Administración de RRHH	Globalia	España
Ebacher King	Denise	M.A. MCC ICF Mentor Coach Registry		USA
Expósito	Martín	Manager de Comunicación Interna	Globalia	España
Frigola	Carles	Director de RRLL	Globalia	España
Garcés Esteban	María	Arquitecta y Aparejadora		España
García	Hugo	Director de PRL	Globalia	España
Gil Delgado	Luis	Gerente	Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid	España
González Díaz	Enriqueta	Socia-Fundadora	Sociedad Cooperativa Especial PTS	España
Gutiérrez Sánchez	Elena	Psicóloga Experta en Coaching		España
Gutiérrez-Solar	Cristina	HRBP de División Aérea	Globalia	España
Guzmán	David	HRBP de Corporativo y Call Center	Globalia	España
Harper	Leatra	Energetic Coach		USA

Apellidos	Nombre	Profesión-Cargo	Organización	PAIS
Hidalgo Arroquia	Juan José	Médico Estomatólogo. Profesor Titular de Universidad		España
Hita González	Carmen	Arquitecto Técnico_Dirección de Obras		España
Juan	Rafael	Responsable de Talento	Globalia	España
Katz	Nachum	M.A., Executive Coach, Leadership Workshop Facilitator	Lecturer	Israel
Lastra Fernández	Sofía	Arquitecto Técnico Freelance		España
Leño	Juan Manuel	Director de Formación y Desarrollo	Globalia	España
Llorente	Fernando	HRBP de División Viajes y Handling	Globalia	España
Manzano Sánchez	María	Licenciada en Psicología-Fundadora	Lider-haz-Go!	España
Martínez Martín	Elena	Arquitecto Técnico	Tres Interiores	España
Mekler	Orly	Fundadora	GMG: Global Mindfulness Group	
Milanesi	Stefania	Business and Life Coach		Italia
Navarro Soto	Ana Leonor	Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo		España
Nuño Rodríguez	Sonia	Responsable Gabinete de Orientación Profesional	Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid	España
O'Meara	Carol	Coach ICF		USA
Pegalajar Jiménez	María del Carmen	Profesora Titular Dpto. Ciencias de la Computación	Universidad de Granada	España
Peñalver	Ovidio	Psicólogo Sanitario. Socio	ISAVIA CONSULTORES	España
Pérez Cabas	Diana Carolina	Psicóloga, Coach, Docente, Consultora		Colombia
Pérez Sánchez	Laura	Gestora de Talento y Bienestar		España
Pulido Machón	Yolanda	AT- Graduada en Edificación Arquitecta Técnica de Proyectos		España
Rodríguez Fraile	Gonzalo	Presidente	Fundación para el Desarrollo de la Consciencia	España
Rodríguez Gutiérrez	Alberto	Arquitecto Técnico		España
Romero Chaparro	Charo	Enfermera_Jefa de Sección de Coordinación y Apoyo Logístico. Unidad de Comunicación	Madrid Salud_Ayuntamiento de Madrid	España
Romero Ruiz	Teresa	Presidenta	Anatea Gestión	España
Sáenz Blanco	Maite	Directora	Observatorio de RRHH	España
Sainz	Sergio	Director de Organización y Planificación	Globalia	España
Torrejón Sánchez	Roberto	Arquitecto técnico		España
Vázquez de Parga Benítez	Ana	Licenciada en Psicología-Fundadora	Observatorio de Genialidad	España

ANEXO XI. ORGANIZACIONES COLABORADORAS

NOTA: CONSULTAR TAMBIÉN AGRADECIMIENTOS

1. INSTITUTO RH ASESORES IMPROVING
2. GRUPO RH ASESORES – CEINSA
3. CAMPOFRÍO
4. GLOBALIA
5. PELAYO SERVICIOS AUXILIARES
6. COAATM (COLEGIO OFICIAL DE APAREJADORES Y ARQUITECTOS TÉCNICOS DE MADRID).
7. SECURITAS DIRECT
8. GRUPO CLUB INTERNACIONAL DEL LIBRO-FINDIRECT
9. CETELEM
10. FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
11. AON MOBILE
12. ANATTEA GESTIÓN
13. FUNDACIÓN PESONAS Y EMPRESAS
14. ASOCIACIÓN DE EXPERTOS EN RELACIÓN CON CLIENTES.
15. UNIVERSIDAD DE GRANADA
16. FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS CONSCIENCIA.
17. OBSERVATORIO DE RRHH
18. GRUPO DE TRABAJO SOBRE NUEVOS CONSTRUCTOS Y METODOLOGÍAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO EN LA ERA DIGITAL DEL COPM.
19. GLOBAL MINDFULNESS GROUP
20. HEARTMATH INSTITUTE
21. TAMIU (TEXAS A&M INTERNATIONAL UNIVERSITY).
22. EXPOCOACHING
23. CIVSEM
24. KOLIMA

ANEXO XII. DATOS DE CONTACTO

Elena Pérez-Moreiras López:

elena.perezmoreiras@estudiants.urv.cat

eperez-moreiras@gruporh.com

Joan Boada-Grau:

joan.boada@urv.cat

“...la mayoría de los físicos asignaría el enigma cuántico a la Psicología. Así, su resolución retrataría nuestra incomodidad con la realidad física creada por su observación como un mero bloqueo psicológico. Esta sería la interpretación psicológica de la mecánica cuántica. Si nos la tomamos en serio, quizás sea un asunto que debería ser abordado por los psicólogos”.

Rosemblum y Kutter (2010: 236)

“Ojalá, pronto, sea así.
Ojalá pronto sepamos cuán pequeño es un pensamiento,
cuán pequeña es una emoción,
las leyes que rigen su transmisión, la velocidad a la que viajan de emisor a receptor,
incluso en los casos en que ambos no estén próximos en el espacio...
Quizás todas esas incógnitas nos las desvele la Física Cuántica.
¿Te imaginas!”

Elena Pérez-Moreiras

¡GRACIAS!





UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

